

Protección del empleo y flujos del mercado de trabajo en España: efectos de las reformas de 2010 y 2012

Ángel Luis Gómez Jiménez

TFM – Máster en Análisis Económico Aplicado (UAH)

Tutores: Carlos García Serrano y José María Arranz Muñoz

Septiembre de 2015

En este trabajo se analiza el impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012 en España, particularmente en lo que atañe a la legislación de protección del empleo, sobre los flujos entre el desempleo y el empleo asalariado (y dentro de este) con datos de la Encuesta de Población Activa. En el área de la protección del empleo, las reformas se reflejan en una disminución del grado de protección de los contratos indefinidos contra los despidos, tanto individuales como colectivos, al tiempo que se ha seguido facilitando la contratación temporal. En conjunto, dichas reformas no parecen haber tenido en sus primeros años de aplicación efectos sustanciales sobre las probabilidades de contratación ni de separación del empleo, aunque sí habrían incrementado la tasa de rotación de los contratos temporales, con un aumento de las salidas de este tipo de empleo.

Índice

1. Introducción.....	3
2. Evidencia empírica sobre los efectos de la protección del empleo.....	5
3. Las reformas laborales durante la crisis	8
3.1. La reforma de 2010.....	8
3.2. La reforma de 2012.....	11
3.3. Resultados empíricos de las reformas de 2010 y 2012.....	13
4. El indicador de protección del empleo de la OCDE: resultados para España.....	15
5. Los flujos del empleo asalariado.....	17
6. Análisis empírico.....	20
7. Conclusiones.....	25
 BIBLIOGRAFIA.....	 27
APÉNDICE 1. Variables institucionales de control y estadísticos descriptivos.....	45
APÉNDICE 2. Controles de robustez	47

1. Introducción

Desde el trabajo seminal de Lazear (1990), una literatura muy extensa se ha dedicado a explorar, tanto teórica como empíricamente, el impacto de la legislación de protección del empleo sobre los resultados del mercado de trabajo, tanto en términos de nivel y dinámica del empleo y del desempleo, como de duración de los episodios de desempleo, efectos sobre los salarios, sobre la productividad y la innovación, creación y destrucción de empresas, composición del empleo, dualidad e interacción con otras instituciones del mercado de trabajo. En el análisis empírico se han usado habitualmente indicadores que permitan las comparaciones internacionales de los niveles de protección del empleo, siendo los que elabora la OCDE los de uso más extendido. De acuerdo con estos indicadores, durante la última década se aprecia una tendencia a nivel internacional a la reducción de la protección del empleo, centrada en los despidos individuales y colectivos. Entre 2008 y 2013 más de un tercio de los países de la OCDE (principalmente aquellos que encabezaban el ranking al principio del período) emprendieron alguna reforma en ese sentido, lo que contrasta con lo ocurrido durante los años 90, cuando también se observó una cierta convergencia internacional en el grado de protección del empleo, pero como consecuencia de los cambios en la regulación de los contratos temporales (OCDE, 2006; OCDE, 2013).

Al abordar cualquier evaluación de los efectos de las reformas, se ha de tener en cuenta que el análisis del mercado de trabajo en términos de *stocks* (de empleo, desempleo, activos, vacantes, etc.) es insuficiente para apreciar la heterogeneidad de su respuesta en términos de las características del trabajador, del tipo de contrato o del sector de actividad (Pissarides, 2000; Davis, Faberman y Haltiwanger, 2006). Sin embargo, un enfoque desde la perspectiva de los flujos brutos de creación y destrucción de empleo tiene en cuenta toda la variabilidad que se desprende de las transiciones entre los tres posibles estados en que puede hallarse un individuo (empleo, desempleo e inactividad) y permite identificar mejor el papel desempeñado por la configuración institucional del mercado de trabajo. La literatura empírica acerca de los efectos de la legislación de protección del empleo (y de sus reformas) sobre los flujos del empleo y del desempleo y la rotación laboral ofrece resultados dispares (Bertola et al., 1999; Addison y Teixeira, 2003; OCDE, 2006; Boeri, 2011; Bassanini y Garnero, 2013), si bien se aprecia cierto

consenso respecto al impacto amortiguador de la regulación del despido sobre los flujos de entrada y salida del desempleo. En este sentido, algunos análisis señalan que las últimas reformas laborales en España han aumentado la rotación laboral y la dualidad del mercado de trabajo (Pérez Infante, 2014).

Estas reformas han modificado algunos de los aspectos más relevantes del marco institucional en el que se desenvuelve el entramado de relaciones laborales, como son los que afectan a las modalidades de contratación, a los agentes de la intermediación laboral, al sistema de negociación colectiva y a los costes y mecanismos de despido. Entre los principales objetivos con los que se plantearon dichas reformas figuran precisamente la corrección de la dualidad que caracteriza el mercado de trabajo español y la consecución de la flexibilidad interna necesaria para que el ajuste del mercado de trabajo no siga recayendo sobre el empleo, especialmente el temporal.

El propósito de este trabajo es analizar el impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012, particularmente en lo que atañe a la legislación de protección del empleo, sobre los principales flujos del mercado de trabajo (las transiciones entre el desempleo y el empleo asalariado, y dentro de este). Para ello, se utilizan las estadísticas de la Encuesta de Población Activa (EPA) con datos hasta el primer trimestre de 2015. Ha de tenerse en cuenta que el análisis de los efectos de la reforma, más allá del entorno cíclico adverso en que estos se producen, se halla sujeto a limitaciones importantes. Se trata de una reforma de carácter estructural, que afecta a múltiples aspectos de las relaciones laborales, lo que, por una parte, impide identificar un grupo de control bien definido, y por otra, requiere un análisis integral que tenga en cuenta la interacción de todos los elementos del mercado de trabajo. Además, la reforma convive con otras muchas medidas de política económica que sin duda, habrán afectado a las principales variables del mercado de trabajo, de manera más o menos directa, entre las que podemos citar como más relevantes las sucesivas reformas de las pensiones o del sistema de protección por desempleo.

El trabajo se organiza como sigue: en la segunda sección se resumen los principales resultados de la literatura empírica sobre protección del empleo. En la sección tercera se sintetizan los rasgos más destacados de las reformas laborales de 2010 y 2012 y los principales resultados de aquellos trabajos que han evaluado dichas reformas. La

sección cuarta presenta brevemente los indicadores de protección del empleo que elabora la OCDE y los resultados que arrojan para España (en un documento anejo se aborda un análisis más detallado de dichos resultados, así como de los límites y supuestos metodológicos de estos indicadores). En la sección quinta se presentan los datos y se describen los flujos del empleo asalariado y su evolución desde el año 2005. La sexta sección presenta la metodología seguida en el análisis empírico y los resultados de diversos modelos estimados al objeto de valorar la incidencia de ambas reformas sobre los procesos de creación y destrucción de empleo. Finalmente, se resumen las principales conclusiones.

2. Evidencia empírica sobre los efectos de la protección del empleo

La primera generación de estudios empíricos sobre las consecuencias de la legislación de protección del empleo se centró en su posible impacto sobre los *stocks* de empleo y desempleo, mediante el análisis de diferentes paneles de países (véase las revisiones de Addison y Teixeira, 2003; Boeri, 2011 y OCDE, 2004, 2006, 2013). Estos trabajos iniciales no encontraban efectos significativos sobre los niveles agregados de empleo y desempleo, con las notables excepciones de Lazear (1990), Scarpetta (1996), Elmeskov et al. (1998) y DiTella y McCulloch (2005), que concluyen que una regulación más estricta reduce el empleo y/o aumenta el desempleo, y Amable et al. (2011), que encuentran un efecto negativo para la media de los países de la OCDE. Más recientemente, se ha utilizado el hecho de que ciertas reformas de la protección del empleo se han dirigido a grupos específicos de trabajadores o empresas o se han implementado en momentos distintos a nivel regional, generando experimentos cuasi-naturales. En este sentido, diversos estudios (Miles, 2000; Kugler y Saint-Paul, 2004; Autor et al., 2004, 2006) analizan en el caso de Estados Unidos los efectos de las restricciones sobre el despido adoptadas a lo largo del tiempo en diferentes estados y encuentran efectos negativos, pequeños pero a menudo significativos, sobre el empleo agregado. Kugler et al. (2005) aprovechan que la reforma de 1997 que redujo los costes de despido en España solo se aplicó a ciertos colectivos y muestran que se produjo un incremento del empleo indefinido para los jóvenes y varones de mayor edad. Sin embargo, otra evidencia sugiere que cuando la protección del empleo se enfoca en un grupo determinado, se produce un efecto sustitución que afecta al resto (Acemoglu y Angrist, 2001; Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2011).

En cuanto al impacto sobre los flujos del mercado de trabajo, Boeri y Jimeno (2005) analizan las exenciones que se aplican a pequeñas empresas respecto a las normas de protección del empleo. Sus estimaciones para el caso de Italia encuentran un efecto significativo de signo positivo sobre la rotación total, en particular sobre la destrucción de empleo. Schivardi y Torrini (2008) obtienen, también para Italia, resultados similares con datos emparejados de empresas y trabajadores, al igual que Kugler y Pica (2008), que analizan la reforma italiana de 1990 que aumentó las restricciones para el despido para pequeñas empresas. Marinescu (2009) estudia una reforma de 1999 en el Reino Unido que redujo de 24 a 12 meses el período de prueba para nuevos contratos, afectando directamente, por lo tanto, solo a este colectivo de trabajadores, y obtiene una reducción significativa de su probabilidad de despido respecto a la de aquellos con antigüedad de entre 2 y 4 años. Por el contrario, Bauer et al. (2007) no encuentran ningún efecto significativo de la legislación de protección del empleo sobre la rotación, utilizando datos emparejados de trabajadores y empresas para Alemania. Tampoco se observa que las exenciones de normas procedimentales para el despido tengan impacto sobre la contratación o el despido en Suecia (von Below y Thoursie, 2008) y Portugal (Martins, 2009). Finalmente, Venn (2013) analiza el efecto sobre las contrataciones de sendas reformas de los costes de despido en Australia y Turquía cuya aplicación difiere según el tamaño de las empresas, obteniendo considerables efectos negativos en el caso de Turquía pero un impacto menor en el de Australia. No obstante, las diferencias en la magnitud de las exenciones limitan la comparabilidad de estos resultados.

El hecho de que los cambios sustanciales de la legislación laboral no sean muy frecuentes dificulta evaluar el impacto de grandes cambios regulatorios a través de estudios microeconómicos sobre reformas específicas en un país determinado. Por este motivo, se ha generado una cantidad relativamente grande de literatura empírica con estudios internacionales sobre esta cuestión. Gomez-Salvador et al. (2004) estiman el efecto de las normas de protección del empleo utilizando datos europeos a nivel de empresa y controlando por el impacto de otras instituciones del mercado de trabajo. Messina y Vallanti (2007) obtienen que una protección del empleo estricta suaviza significativamente la destrucción de empleo a lo largo del ciclo con un efecto moderado sobre la creación de empleo. Por su parte, Micco y Pages (2006), OECD (2010), Cingano et al. (2010) y Haltiwanger et al. (2013) encuentran que la relación entre costes

de despido y flujos de trabajadores o puestos es más negativa en aquellos sectores con mayores tasas de rotación, es decir, allí donde se espera que los efectos de la protección del empleo, si los hubiera, sean más fuertes. Utilizando datos sobre un gran número de sectores y países de la OCDE, Bassanini y Garnero (2013) muestran que cuanto más restrictiva es la regulación, menor es el porcentaje de transiciones de empleo a empleo dentro del mismo sector, mientras que no detectan efectos significativos para aquellas transiciones que implican un cambio de sector ni para las entradas en el desempleo. Además, observan que la readmisión por despido improcedente es la norma que incide en mayor medida sobre los flujos brutos en general y las transiciones entre empleos del mismo sector, en particular y que la duración del período de prueba es un determinante fundamental de las contrataciones, aunque no de las separaciones del empleo. También hay evidencia de que aquellos países con menor protección del empleo presentan no solo tasas de despido más altas, sino tasas de salidas voluntarias también más altas (Gielen y Tatsiramos, 2012).

Por otro lado, hay mucha literatura empírica que muestra que la incidencia de los contratos temporales tiende a aumentar con la rigidez de la regulación del despido de trabajadores fijos y a reducirse con la legislación que limita la firma y renovación de dichos contratos. Los primeros estudios se centran en el caso pionero de España y observan flujos de contratos temporales diez veces mayores que los correspondientes a contratos indefinidos (García-Serrano, 1998). La mayoría de las transiciones son de empleo a empleo; García-Serrano y Jimeno (1999) estiman que por cada punto porcentual de incremento en la ratio de temporalidad, las transiciones de empleo a empleo aumentan un 0,34%, en coherencia con las estimaciones de Boeri (1999) para la UE-15. Otros estudios que se centran en las reformas de principios de los 80 en España que liberalizaron la contratación temporal sin cambiar los costes de despido para los contratos indefinidos encuentran que, en general, esto llevó a un fuerte aumento de los contratos temporales y a una reducción del empleo fijo (Bentolila et al., 2008; Aguirregabiria y Alonso-Borrego, 2009). El caso de España también sugiere que cuando la brecha regulatoria entre empleo indefinido y temporal es grande, las tasas de transición entre ambos son bajas (Güell y Petrongolo, 2007), lo que confirma la teoría de la dualidad: los outsiders tienden a desplazarse de un empleo temporal a otro mientras que los insiders disfrutan de alta protección y estabilidad. Más recientemente, Lepage-Saucier et al. (2013) encuentran que los cambios en los indicadores de la

OCDE para el despido de trabajadores fijos y la regulación de los contratos temporales presentan patrones opuestos de asociación con la participación de los contratos temporales en el total de nuevos contratos. Kahn (2010) encuentra, con microdatos longitudinales para nueve países europeos que las reformas que facilitan la contratación temporal aumentaron la probabilidad de que un trabajador tenga dicho tipo de contrato. Sin embargo, no observa evidencia de que tales reformas incrementaran el empleo, sino que parecen haber estimulado la sustitución de trabajadores fijos por temporales. En conjunto, la evidencia sugiere que, *ceteris paribus*, una regulación restrictiva sobre los contratos indefinidos tiende a estimular el uso de contratos temporales (Boeri y Van Ours, 2008; Boeri, 2011), predicción que se confirma por la literatura empírica (OCDE, 2004; Pierre y Scarpetta, 2004; Bassanini y Garnero, 2013; Hijzen et al., 2013).

3. Las reformas laborales durante la crisis

3.1. La Reforma de 2010

La reforma laboral de junio de 2010 se plantea con tres objetivos principales: corregir la dualidad del mercado de trabajo, reforzar la flexibilidad interna de las empresas y mejorar la intermediación en la búsqueda de empleo y la formación profesional. En cuanto al primero de esos objetivos, las estrategias seguidas son:

- Reducir la brecha de indemnizaciones por despido entre contratos indefinidos y temporales. Para ello, se permite el uso casi generalizado del contrato de fomento de la contratación indefinida, con un coste del despido improcedente inferior al del contrato ordinario¹, se introduce una bonificación por parte del FOGASA de 8 días en el coste de despido objetivo, se prevé un fondo de capitalización para los trabajadores con contrato indefinido y se incrementa el coste de despido de los contratos temporales².
- Racionalizar el proceso judicial del despido clarificando las causas por despido económico (unos resultados que muestren una situación negativa de la empresa,

¹ Los costes eran de 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades en el caso del contrato de fomento frente a los 45 días por año trabajado con un límite de 42 mensualidades en el contrato ordinario.

² El incremento era de un día (de 8 a 9 días por año trabajado) a partir de enero de 2012 y, a partir de ese momento, de un día cada año, hasta alcanzar los 12 días a partir del 1 de enero de 2015.

como pueden ser la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos que pueda afectar a su viabilidad o a la capacidad de mantener el empleo) y simplificando el trámite³.

- Concentrar las bonificaciones a la contratación indefinida en determinados colectivos (jóvenes de hasta 30 años sin formación y desempleados y trabajadores mayores desempleados de larga duración), recortando en un año (hasta los tres) la duración de la mayoría de ellas.
- Ampliar las restricciones en el uso de los contratos temporales, limitando a tres años la duración de los contratos de obra y servicio y reforzando la limitación del encadenamiento de contratos temporales que no sean formativos, de relevo, interinidad o de programas públicos de empleo-formación.

Respecto a la flexibilidad interna, se facilita que las empresas, de acuerdo con los trabajadores, puedan modificar algunos aspectos de la organización y condiciones del trabajo frente a lo establecido en convenios colectivos de ámbito superior e incluye una simplificación de los trámites. Concretamente, se permite la inaplicación de los incrementos salariales acordados en los convenios colectivos de ámbito superior si existe un acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores, si bien se establece que a falta de acuerdo sería necesario acudir a los procedimientos habituales de mediación establecidos al efecto en los convenios sectoriales o acuerdos interprofesionales, que solo serían vinculantes si las partes lo hubieran acordado así previamente. Además, se reduce a un máximo de 15 días el período de consulta con los trabajadores para la movilidad geográfica y se permiten los ERE de suspensión de contrato temporal y reducción de jornada a los trabajadores de todas las empresas independientemente de su tamaño.

Finalmente, por lo que se refiere a la intermediación laboral, se permite la entrada de entidades privadas con ánimo de lucro como colaboradores o de forma autónoma pero coordinada con los Servicios Públicos de Empleo y se elimina la prohibición de realizar contratos de servicios con empresas de trabajo temporal por parte de las AAPP. Respecto a la formación, se introducen diversas medidas de fomento de los contratos

³ Se reduce de 30 a 15 el número de días de preaviso, para el caso de los despidos objetivos individuales y se aclara que algunos defectos de forma dan lugar a su improcedencia, no a su nulidad. Además, se acorta el periodo de consulta en los despidos colectivos a un máximo de 30 días naturales, cuando antes no podía ser inferior a ese número (o de 15 días en las empresas de menos de 50 trabajadores).

formativos (ampliación de posibilidades de contratación en prácticas, bonificación de los nuevos contratos de formación y prórroga de los antiguos).

Esta reforma también previó la de la negociación colectiva, aprobada al año siguiente, estableciendo como medidas más destacadas:

- Prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto a los de ámbito superior en una lista amplia de materias, incluidos los salarios, salvo pacto expreso en contrario por parte de patronal y sindicatos en el ámbito estatal o autonómico.
- Opción de descuelgue del convenio superior en materia salarial por el mero acuerdo entre empresario y trabajadores de la empresa siempre que exista causa, introduciendo la “disminución persistente del nivel de ingresos” como causa habilitante de la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. En todo caso, como en la reforma de 2010, se mantiene que con el acuerdo entre las partes se presume que concurren las causas justificativas. Se permite que en caso de desacuerdo sobre la inaplicación salarial, cualquiera de las partes pueda someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio.
- En relación con la ultraactividad, los convenios colectivos deberán incluir entre sus contenidos mínimos los plazos máximos de denuncia, de inicio y finalización de la negociación de los convenios⁴. Se obliga a especificar los procedimientos para el desarrollo del arbitraje y en particular el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento de las partes al procedimiento arbitral (en defecto de pacto específico se entenderá de aplicación obligatoria). No obstante, el principio de ultraactividad se mantiene, puesto que una vez agotados todos los plazos y mientras se espera la resolución adoptada por el mecanismo de resolución de conflictos, el convenio no decae, sino que se mantiene vigente.

⁴ En defecto de pacto, el plazo mínimo de denuncia se fija en 3 meses, el plazo máximo para el inicio de la negociación en un mes y el máximo para la duración de la negociación en 8 meses (si la vigencia del convenio es inferior a 2 años) o 14 meses (en el resto).

3.2. La Reforma de 2012⁵

La reforma de febrero de 2012 pretende, como la anterior, reducir la brecha de protección entre contratos temporales e indefinidos y favorecer la flexibilidad interna de las empresas. Además, se plantea también como objetivos la promoción de la contratación indefinida y la mejora de la empleabilidad. Entre las principales modificaciones aprobadas se incluyen una reforma de la negociación colectiva dirigida a facilitar la adaptación de las condiciones laborales ante eventuales dificultades de la empresa, modificaciones sustanciales en los mecanismos vigentes para la extinción de los contratos y la creación de un nuevo contrato indefinido con diferentes incentivos fiscales dirigido a las empresas pequeñas y medianas.

En cuanto a la negociación colectiva, se establece la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en un amplio conjunto de materias, incluyendo el salario base, los complementos, la remuneración de horas extraordinarias o la distribución del tiempo de trabajo, sin posibilidad de acuerdos en contra en convenios de ámbito superior. Asimismo, se amplían las materias (añadiendo la jornada laboral a las que ya existían anteriormente que ya incluían el horario y distribución del tiempo de trabajo, el sistema de turnos, la cuantía salarial, el sistema de trabajo y funciones) sobre las que el empresario puede realizar modificaciones sustanciales de las condiciones laborales por encima de lo pactado en convenio y la inaplicación de lo pactado en un convenio de ámbito superior. En este último caso, el procedimiento es similar al existente desde 2010, presumiéndose que las causas que permiten la inaplicación de los convenios de

⁵ Con posterioridad a la reforma laboral de 2012, los siguientes cambios normativos afectaron a la legislación de protección del empleo:

-Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Se reducen las prestaciones por desempleo y las bonificaciones al empleo.

-Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

-Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Se incentivan los contratos a tiempo parcial para jóvenes, elevando hasta el 100% la bonificación a la cuota de la Seguridad Social y reduciendo los compromisos de formación por parte de las empresas. Se crea un nuevo contrato temporal no causal para jóvenes sin experiencia laboral.

-Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Se restringen las jubilaciones anticipadas y parciales.

-Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Se permite la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, ya sean indefinidos o temporales. Se permite la contratación a tiempo parcial bajo la modalidad del contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

-Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. Introduce la tarifa plana de 100 euros por trabajador y mes en la cuota empresarial a la Seguridad Social para todas las contrataciones indefinidas realizadas en 2014 que supongan creación de empleo en la empresa.

-Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Implanta el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, estableciendo nuevas bonificaciones en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por la contratación de personas beneficiarias del Sistema (jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación).

ámbito superior concurren si hay acuerdo entre empresario y trabajadores, pero con la principal novedad de la introducción de un arbitraje obligatorio en el marco de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para solucionar los casos sin acuerdo. En el caso de los descuelgues salariales, se elimina la necesidad de progresiva recuperación posterior de las condiciones del convenio colectivo del que se ha procedido a efectuar el descuelgue. Finalmente, siempre que no se pacte lo contrario, se impone un límite máximo de un año a la ultraactividad de los convenios colectivos tras su denuncia, período tras el cual será de aplicación, si lo hubiera, el convenio colectivo de ámbito superior.

Se modifica el sistema de clasificación profesional, de tal modo que la movilidad funcional se define en términos de grupos profesionales (más amplios que las anteriores categorías profesionales).

En términos del procedimiento para la extinción de contratos, se incluye una nueva redefinición de las causas económicas de despido que pretende limitar la interpretación judicial de la razonabilidad del despido al establecer su procedencia si la empresa presenta pérdidas (o las espera) o se enfrenta a 3 trimestres consecutivos de caídas interanuales de ventas o ingresos ordinarios. También añade una reducción generalizada de los costes de despido improcedente en los contratos indefinidos (hasta los 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades). En términos del procedimiento de despido, se elimina la necesidad de autorización administrativa de los despidos colectivos y, con carácter general, la obligación del pago de los salarios de tramitación entre el momento del despido y su resolución judicial. De esta manera, queda derogado el procedimiento extintivo aprobado por la ley 45/2002 (conocido como "despido exprés"), que reducía los costes administrativos del despido, pero elevaba su coste monetario y mediante el cual las empresas podían reconocer inmediatamente la improcedencia del despido para ahorrarse estos salarios de tramitación. Por otro lado, se establece un procedimiento propio para los ERE de reducción de jornada y suspensión de empleo diferenciado del de los ERE extintivos⁶.

En materia de contratación, la reforma introduce un nuevo tipo de contrato indefinido para las empresas menores de 50 trabajadores, denominado "contrato de

⁶ En dicho procedimiento, las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción se definen de idéntica manera al ERE extintivo, pero en el caso de las causas económicas se establece un requisito de una disminución de ingresos ordinarios o ventas de 2 trimestres consecutivos, frente a los 3 de los ERE de extinción. También se elimina la necesidad de autorización administrativa.

emprendedores", con un período de prueba extendido a un año, y diferentes bonificaciones fiscales para incentivar la primera contratación de las empresas y la salida del desempleo de trabajadores jóvenes y mayores de 45 años, incluyendo la posibilidad de compatibilizar el cobro de una parte de la prestación por desempleo con el salario del nuevo contrato. Asimismo, se intenta flexibilizar el contrato a tiempo parcial, permitiendo la realización de horas extraordinarias, según el máximo legal previsto en proporción a la jornada pactada, y se adelanta a principios de 2013 la recuperación de la prohibición al encadenamiento de los contratos temporales, suspendida temporalmente durante dos años en agosto de 2011.

Otras medidas permiten la actuación directa de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación –sin los requisitos de separación formal de actividades establecidos en la reforma de 2010– y relaja algunas de las condiciones del contrato de formación y aprendizaje. También en materia de formación se establece el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación –acumulable durante 5 años–.

3.3. Resultados empíricos de las reformas de 2010 y 2012

En cuanto a los efectos de la reforma de 2010 sobre el empleo, Conde-Ruiz et al. (2011), utilizando datos agregados de las estadísticas de contratos y de prestaciones por desempleo concluyen que dicha reforma no estaba alterando los tipos de causalidad del despido ni la tasa de temporalidad, a pesar de los efectos transitorios sobre las conversiones de contratos de fomento. En el mismo sentido, García-Serrano (2011), compara las reformas de 1994 y 2010 para concluir que, como la primera, esta última no conseguiría cumplir adecuadamente sus objetivos de corrección de la dualidad del mercado de trabajo.

Para la reforma de 2012, en Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013) se estiman funciones de empleo con datos⁷ trimestrales del período 1980 1T-2012 1T, a partir de las que se realizan previsiones para los 4 trimestres posteriores a la reforma. El resultado se compara con el empleo observado para este periodo de predicción y la diferencia se atribuye a la reforma, acumulándose un resultado positivo de 180 mil asalariados en el sector privado. De forma análoga, Izquierdo et al. (2013) utilizan los residuos de una ley de Okun sobre los flujos de salida del empleo al paro y de entrada al

⁷ No se indica la fuente de la que proceden estos datos.

empleo desde el desempleo, con datos de la estadística de flujos de la EPA y no encuentran efectos significativos de la reforma de 2012 ni sobre el volumen de flujos ni sobre la ratio de temporalidad. Finalmente, en OCDE (2013) se estiman regresiones de discontinuidad⁸ sobre diversas variables flujo: tasas de contratación obtenidas de los microdatos de la EPA (2008 1T-2013 2T), nuevos contratos indefinidos según las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para el período Enero 2006-Julio 2013, tasas de pérdida de empleo a nivel de establecimiento calculadas a partir de la información de la Encuesta de Coyuntura Laboral (2006-2012), despidos individuales y colectivos que se desprenden de la estadística de prestaciones por desempleo (Enero 2007-Julio 2013) y transiciones del desempleo al empleo según la Muestra Continua de Vidas Laborales (2003-2012). Entre los efectos de la reforma que resultan de dichas estimaciones destacan los siguientes: un incremento del 18% en la contratación indefinida a tiempo completo, mayor movilidad entre tipos de contrato, una moderación de las salidas del empleo temporal y una reducción de los despidos colectivos. Además, el impacto positivo sobre la contratación estaría siendo mayor en las empresas pequeñas.

Sin embargo, Pérez Infante (2014), a partir de un análisis descriptivo de datos agregados de la EPA y elasticidad del empleo respecto al PIB, así como de los datos del SEPE sobre contrataciones y altas iniciales en prestaciones por desempleo, señala que la reforma laboral de 2012 no ha podido superar los efectos negativos de la crisis sobre el empleo, a pesar del tiempo transcurrido desde el inicio de la recuperación económica. Las reformas tampoco parecen haber corregido la fuerte volatilidad del nivel de empleo, la intensa rotación laboral y la elevada temporalidad.

Mayor coincidencia se produce en relación a los efectos que las reformas, especialmente la de 2012, han podido tener sobre la negociación colectiva y los salarios. Tanto Izquierdo et al. (2013) como Pérez Infante (2014), señalan que no se observa un incremento significativo del grado de descentralización del sistema de negociación colectiva, si bien este último añade que lo que sí se ha producido es una disminución de la cobertura de dicho sistema. En cuanto a los costes laborales por hora trabajada, en Izquierdo et al. (2013) se presentan estimaciones para el conjunto de la economía de mercado de una ecuación de salarios que, controlando por desempleo, inflación y

⁸ Se controla por la tasa de desempleo estandarizada, afiliados y tendencia temporal polinómica y se realizan controles de robustez con medidas alternativas del ciclo económico.

productividad arroja residuos negativos desde 2010, que se hacen significativamente mayores tras la reforma de 2012. En OCDE (2013), utilizando los mismos controles, las regresiones de discontinuidad permiten estimar un efecto negativo de esta última reforma sobre los costes laborales unitarios (CLU) en la economía de mercado de entre 1,2 y 1,9 puntos porcentuales, es decir más del 50% de la caída observada en esos costes. La interpretación del efecto inducido por la reducción de los costes salariales sobre la competitividad de la economía española, sin embargo, es muy dispar. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), apunta que España se ha situado a la cabeza de las economías desarrolladas en incremento de competitividad (medida exclusivamente por los CLU), mientras que Pérez Infante (2014) señala que el descenso de salarios no ha servido para mejorar la competitividad de las empresas españolas, ya que muchas de ellas han aprovechado la ocasión para aumentar su margen de ganancia Montero y Urtasun (2013). Además, el inicio de la recuperación económica se habría concentrado en el crecimiento del empleo precario, de baja productividad.

4. El indicador de protección del empleo de la OCDE: resultados para España

El indicador de la OCDE se compone de 21 ítems básicos, clasificados en tres áreas principales: despidos individuales de trabajadores con contrato indefinido, empleo temporal y regulación adicional de los despidos colectivos. De estos 21 componentes, 10 son de carácter cuantitativo y los otros 11 son de naturaleza más bien cualitativa. Los cuadros 1 y 2 presentan el procedimiento de asignación de valores a estos ítems básicos, en una escala cardinal que va de 0 a 6, con los valores más altos indicando mayor restricción. Los indicadores sintéticos se obtienen con las ponderaciones recogidas en el cuadro 3. Además, antes de la actualización de 2013, se obtuvieron tres versiones del indicador global⁹:

- La versión 1 es una media simple de los indicadores de contratos indefinidos y temporales, sin incluir los tres nuevos ítems (9, 16 y 17) incorporados en la actualización de 2008. Las series temporales de esta versión comienzan en 1985.
- La versión 2 es la media ponderada de los dos indicadores anteriores y el de despidos colectivos. Las series temporales de esta versión arrancan en 1998.
- La versión 3 añade, desde 2008 los ítems 9, 16 y 17.

⁹ La actualización de 2013 no incluye un indicador global, ya que se considera que no es neutral flexibilizar el mercado de trabajo mediante la relajación del despido de los trabajadores indefinidos o la contratación de los trabajadores temporales.

Los gráficos 1 y 2 presentan la serie temporal 1985-2013 del indicador de protección del empleo de la OCDE (versión 1) para los despidos individuales y los contratos temporales en España. Se observa que tanto en el caso de los contratos indefinidos como en el de los temporales, España ha seguido una clara tendencia a la desregulación durante los últimos 30 años, marcada por las sucesivas reformas laborales, particularmente las de 1994, 2010 y 2012 en el primer caso y estas mismas, más la de 2006, en el segundo. El gráfico 3 muestra que si se tienen en cuenta las regulaciones adicionales para los despidos colectivos se mantiene lo observado para los despidos individuales, ya que estas solo se habrían modificado en la reforma de 2012, en su conjunto, a lo largo de este período.

De la revisión de las series temporales del indicador de la OCDE para España se desprende que, sin entrar en la cuestión del cumplimiento efectivo de la legislación y las prácticas judiciales (las cuales están jugando un papel de gran relevancia en la aplicación de las últimas reformas en España¹⁰), hay un conjunto de cambios normativos que parecen asimismo bastante relevantes y que no se reflejan en dichas series, como son la bonificación por parte del FOGASA de 8 días en el coste de despido objetivo, en vigor desde la reforma de 2010, las modificaciones en la definición de las circunstancias económicas que pueden motivar el despido, introducidos en 1995, 2010 y 2012, la regulación de los salarios de tramitación (y el procedimiento de “despido exprés” introducido en 2002 y ampliado en 2006) ni su posterior eliminación en 2012 o la supresión de la autorización administrativa realizada con la reforma de 2012. Además, entre las limitaciones de los indicadores de la OCDE, una de las que puede ser más importantes en el caso español es que no se tengan en cuenta las reformas parciales, lo que impide que se reflejen en dichos indicadores algunos cambios sustanciales de la regulación del despido, como son los que han afectado a los contratos indefinidos de fomento o la extensión del período de prueba en el contrato de “emprendedores”. En el documento anejo a este trabajo se analizan en profundidad estos indicadores y la metodología con la que se calculan.

¹⁰ "La Audiencia Nacional anula la gran mayoría de los ERE en 2014", (Expansión, 19 de diciembre de 2014).

5. Los flujos del empleo asalariado

Los flujos de entrada y salida del empleo asalariado (y de transiciones de empleo a empleo) que se analizan en esta trabajo se han obtenido a partir de los datos de la EPA para el período comprendido entre el primer trimestre de 2005 y el primer trimestre de 2015. Dichos flujos se definen aquí en términos de transiciones trimestrales; es decir que, para un trimestre determinado, se considera que se ha producido una contratación cuando la antigüedad de un trabajador en la empresa es igual o inferior a tres meses. De igual modo, se considera que se ha producido una separación del empleo cuando la situación laboral del trabajador en el trimestre anterior era la de asalariado y en el trimestre actual es de ocupado no asalariado, desempleado o inactivo, o bien, en el caso de transiciones de empleo a empleo, la antigüedad del trabajador en la empresa es igual o inferior a tres meses¹¹. Además de la información necesaria para definir los flujos (situación laboral y antigüedad en la empresa), la EPA ofrece otra información que permite clasificarlos por tipo de contrato y rama de actividad, si bien esta última desagregación solo es libremente accesible al nivel de un dígito (diez ramas de actividad).

Para cada trimestre y tipo de flujo (contrataciones, separaciones y transiciones de empleo a empleo), se ha calculado, el porcentaje que representa el número de transiciones respecto al volumen de empleo asalariado en el total de la economía. El gráfico 4 presenta dichas ratios para el total de transiciones (o tasa de rotación) y su descomposición entre contrataciones y separaciones, distinguiendo además las que corresponden a contratos temporales. Se observa que dichos flujos se han mantenido bastante estables desde 2009, oscilando la tasa de rotación en torno al 13%, que, como es lógico, se explica en su mayor parte por la contratación temporal. Dicha tasa es unos dos puntos más baja a la del período anterior a la crisis, debiéndose la mayor parte de este descenso a la reducción del flujo de contrataciones temporales. Por otro lado, el volumen de contrataciones es bastante similar al de separaciones; sin embargo dichos flujos son muy dispares si se miden como porcentaje de los *stocks* de procedencia (lo que podríamos denominar probabilidad de transición), sobre todo en el caso de los contratos temporales (gráfico 5). Las reformas laborales no parecen haber afectado a las

¹¹ En el primero de los análisis de regresión que se describen en la sección 6 se utilizan transiciones en términos interanuales, es decir definidas según la situación del trabajador en el mismo trimestre del año anterior. Aquí se toma como referencia el primer trimestre de cada año, ya que para 2015 solo se disponía hasta dicho período en el momento de efectuar los cálculos.

probabilidades de contratación ni de separación, que también muestran una cierta estabilidad desde el comienzo de la crisis.

El gráfico 6 muestra el desglose de contrataciones y separaciones del empleo por origen y destino de dichas transiciones (otro empleo, desempleo o inactividad), distinguiendo por tipo de contrato. Para el total de contratos (paneles superiores del gráfico), tanto los flujos de entrada como los de salida también se han mantenido bastante estables desde 2009, oscilando en torno al 5% y al 8% del empleo asalariado, respectivamente. Las contrataciones de desempleados más que duplican a las de procedentes de la inactividad, mientras que antes de la crisis ambos flujos eran más parecidos. En el caso de las separaciones, las que nutren el desempleo, que antes de 2009 eran muy inferiores a las que tenían por destino la inactividad, han pasado también a ser preponderantes. Por su parte, las transiciones de empleo a empleo experimentaron la mayor reducción con la crisis, y, en el caso de las separaciones, pasaron a ser el flujo de menor importancia de los aquí representados. En ningún caso se aprecia que las reformas hayan tenido efecto alguno. Por tipo de contrato, destaca el reducido peso de los indefinidos (paneles centrales del gráfico), sobre todo en contrataciones, y que tan solo en la destrucción de empleo indefinido parece apreciarse un cierto freno en el último año, reduciéndose principalmente las salidas al desempleo de este tipo de contratos.

Tampoco se aprecia un efecto significativo de las reformas en la probabilidad de contratación de desempleados, que solo detuvo su caída a partir de 2013, recuperándose ligeramente en 2014. Las probabilidades de transición de empleo a empleo se han mantenido notablemente por debajo de su nivel pre-crisis, mientras que la probabilidad de perder el empleo pasando al desempleo se ha mantenido alta, en torno al 5%, sin que tampoco se aprecie efecto sustancial de las reformas laborales, salvo en el caso de los contratos indefinidos a partir del segundo trimestre de 2014 (gráfico 7).

En el gráfico 8 se presenta un mayor detalle sobre las transiciones de empleo a empleo. En el panel superior izquierdo se observa que antes de 2008 representaban cada trimestre en torno al 3,5% del empleo asalariado total, reduciéndose prácticamente a la mitad a partir de 2009, sin que dicha ratio se haya visto afectada por las reformas. Solo desde mediados de 2014 se observa una cierta recuperación, debida casi íntegramente a

los contratos temporales, principalmente dentro del mismo sector de actividad (panel superior derecho). En el panel inferior derecho se observa además que esta cierta recuperación se debe sobre todo a transiciones de un contrato temporal a otro. De hecho, las transiciones con origen o destino en un contrato indefinido representan solo en torno a un 10% de las transiciones de empleo a empleo, siendo las más reducidas aquellas que suponen el tránsito de un contrato temporal a otro indefinido (panel inferior izquierdo). En todos los casos las transiciones dentro del mismo sector son mayoritarias¹², si bien los cambios de sector tienen una participación más elevada en el tránsito de un contrato indefinido a otro temporal y más reducida cuando el destino de las transiciones es un contrato indefinido. En términos de probabilidades de transición (gráfico 9) se aprecian tendencias similares, si bien con distancias más amplias entre contratos temporales e indefinidos, de forma que en el primer trimestre de 2015, la probabilidad de tránsito de los primeros a otro empleo del mismo sector es unas 20 veces mayor que la de los últimos (paneles superiores del gráfico 9). Incluso la probabilidad de pasar de un contrato temporal a otro indefinido en el mismo sector (panel inferior izquierdo) duplica en dicho trimestre a la del movimiento en sentido contrario (de indefinido a temporal en el mismo sector; véase panel central derecho).

Dado que los indicadores de protección del empleo son de frecuencia anual, se ha calculado, asimismo, para cada año, sector de actividad y tipo de flujo el porcentaje que representa el número de transiciones interanuales (véase la nota 11), respecto al volumen de empleo asalariado en dicho sector. Los cuadros 4 y 5 presentan dichos porcentajes, como promedio de los períodos 2005-2009 y 2010-2014 (dado que durante este último tuvieron lugar ambas reformas). Tanto las contrataciones de desempleados como las salidas hacia el desempleo muestran, de forma casi generalizada niveles más elevados durante el segundo período, si bien el gráfico 6 indica que el incremento de ambos flujos comenzó con la crisis en 2008. Por el contrario, las transiciones de empleo a empleo se redujeron a partir de ese año en todas las ramas de actividad excepto en la agricultura y la construcción¹³, de forma que solo esos dos sectores, que son los de mayor ratio de temporalidad presentan porcentajes de contrataciones y de separaciones más elevados en la segunda parte de la muestra. En consecuencia, ambos sectores presentan también tasas de rotación más elevadas en el período 2010-2014, en

¹² Como señalan Bassanini y Garnero (2013), esto puede ser indicativo de la segmentación sectorial del mercado de trabajo, posiblemente como consecuencia de la acumulación de capital humano específico para cada sector.

¹³ En ambos sectores, las transiciones que presentan en 2010-2014 promedios más elevados que en 2005-2009 son las que tienen como destino un contrato temporal, principalmente en el propio sector.

este caso, junto a la rama de otros servicios, que también presenta una elevada ratio de temporalidad. Son estos mismos sectores los que registran mayores porcentajes tanto de transiciones totales, como de contrataciones y separaciones totales y de transiciones de empleo a empleo; debido, en la mayor parte de los casos, al flujo de contratos temporales. En el polo opuesto se sitúa la rama de Administración Pública, educación y actividades sanitarias, que, aunque no es de los que tiene menores ratios de temporalidad, sí muestra los menores flujos totales de contratación y separación, así como de transiciones de empleo a empleo. Las ramas industriales se encuentran también entre las que presentan menores flujos totales de casi todos los tipos, con niveles medios más bajos en 2010-2014 que en el período anterior.

El análisis empírico que se aborda en la sección siguiente toma de la EPA, además de la información mencionada respecto al cálculo de flujos, otra sobre características demográficas y personales: género, edad, nacionalidad, nivel de estudios y, en el caso de los desempleados, tiempo de búsqueda de empleo y si perciben prestación o subsidio de desempleo. Los datos sobre instituciones del mercado de trabajo o de productos proceden de la OCDE. En el apéndice 1 se presentan los estadísticos descriptivos de las principales variables utilizadas y se describen las fuentes de forma más detallada. En particular, se consideran dos indicadores de protección del empleo: el de protección de los contratos indefinidos contra despidos individuales y colectivos (EPRC, versión 2) y el de restricción de los contratos temporales (EPT, versión 1).

6. Análisis empírico

Como primera aproximación a la medición del impacto de las reformas de la legislación de protección del empleo sobre los flujos descritos en la sección anterior, y tratando de explotar la información que la EPA ofrece a nivel sectorial, se estima un modelo lineal con la siguiente especificación:

$$F_t^i = \beta \cdot X_t^i + \gamma \cdot EPL_t + \delta \cdot C_t^i + \lambda \cdot \Delta_{14} PIB_t + \eta_i + \eta_t + \varepsilon_t^i \quad (1)$$

donde F_t^i es, para cada tipo de flujo, el porcentaje que representa el número de transiciones interanuales¹⁴ en el primer trimestre del año t respecto al volumen de empleo asalariado en el sector i , EPL_t es el valor del correspondiente indicador de protección del empleo a 1 de Enero del año $t+1$, X_t^i y C_t^i son vectores de control con las variables institucionales y de características demográficas y personales de los trabajadores del sector i , $\Delta_{14}PIB_t$ es la tasa de variación interanual del PIB real en el primer trimestre del año t , como variable de control del ciclo económico y ε_t^i es el término de error, en tanto que η_i y η_t representan los efectos fijos de sector y año, respectivamente. Los vectores de parámetros a estimar son β y δ , además de los parámetros λ y γ , siendo este último de especial interés. Los controles por características de los trabajadores del sector incluyen sexo (porcentaje de mujeres), edad (porcentajes de trabajadores de entre 16 y 29 años y de entre 45 y 64 años), nacionalidad (porcentaje de extranjeros), nivel de estudios (porcentajes de trabajadores con estudios primarios y de aquellos con estudios medios) y el porcentaje de trabajadores por cuenta propia. Las variables institucionales utilizadas (véase el apéndice 1) son la generosidad del sistema de prestaciones por desempleo, medido como producto de la tasa media de sustitución y la tasa de cobertura, la tasa de afiliación sindical, la cuña fiscal y un indicador de regulación en el mercado de productos. Dado que la última actualización disponible de los indicadores de protección del empleo se refiere al 1 de enero de 2013, el período utilizado para la estimación es 2005-2012.

Los cuadros 6 y 7 presentan los resultados de la estimación por MCO, con errores estándar robustos agrupados por rama de actividad. Solo las contrataciones totales y las transiciones de empleo totales y entre sectores presentan un coeficiente significativo (de signo negativo en cualquier caso) al 99% de confianza para el indicador de protección contra despidos individuales y colectivos y solo las transiciones de empleo a empleo que implican un cambio de sector muestran un coeficiente (también negativo) con dicho grado de significatividad en el caso del indicador de restricción de la contratación temporal. Respecto al primero de estos indicadores, los coeficientes para las transiciones de empleo a empleo de los trabajadores con contrato temporal en el

¹⁴ Alternativamente, se han utilizado, por un lado, medias anuales de los flujos intertrimestrales y, por otro, estos últimos directamente, en este caso repitiendo en cada trimestre el dato anual de las variables institucionales. Los resultados no difieren sustancialmente de los que aquí se presentan.

empleo de origen, por un lado, y para las de aquellos con contrato indefinido en el empleo de origen, por otro, también son significativos (y siempre de signo negativo) al 95% y al 90% de confianza, respectivamente. También es significativo al 90% de confianza (e igualmente de signo negativo) el coeficiente de dicho indicador en el caso de las transiciones totales. Las separaciones totales tienen también un coeficiente negativo en el indicador de despidos y las salidas del empleo al desempleo positivo, aunque no es significativo en ninguno de los dos casos. Estos resultados coinciden en parte con los de otros trabajos que estiman modelos similares (por ejemplo, Bassanini y Garnero, 2013), si bien resulta llamativa la ausencia de significatividad, en la mayoría de los casos, de la variable de control del ciclo económico¹⁵.

El impacto de las reformas del despido en 2010 y 2012, calculado de acuerdo con las estimaciones anteriores, se presenta en el cuadro 8. La reforma de 2010 habría incrementado las contrataciones totales en una cifra equivalente al 0,3% de la población asalariada, en tanto que la de 2012 lo habría hecho en el 1%; repartiéndose dicho aumento prácticamente por igual entre contratos indefinidos y temporales. El número de transiciones de empleo a empleo inducido por las reformas habría representado un 0,2% del empleo asalariado la de 2010, y un 0,6% la de 2012; del que casi dos tercios llevarían aparejado un cambio de sector, afectando a contratos temporales en similar proporción. El resto de transiciones presentan menos significatividad en términos estadísticos.

En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta la escasa variabilidad temporal de los indicadores institucionales, y especialmente los de protección del empleo (gráficos 2 y 3), así como el hecho de que la desagregación sectorial disponible es solo a nivel de un dígito de la CNAE. Por otro lado, solo se dispone de un año para evaluar los efectos de la reforma de 2012. Además, también Bassanini y Garnero (2013) señalan que este tipo de especificación tiene el problema de que es difícil controlar por todas las instituciones que pueden estar correlacionadas con la variable de interés (en este caso la regulación de protección del empleo) y que dicha regulación puede ser endógena a la situación del mercado de trabajo. Finalmente, como se ha señalado en la sección 4, y se analiza con detalle en el documento anejo, los indicadores de protección del empleo de la OCDE presentan en el caso español limitaciones importantes a la hora de recoger el conjunto

¹⁵ Parte del efecto del ciclo económico podría venir recogido por las variables temporales (dummies de año), por lo que se han estimado las regresiones excluyendo dichas variables, con resultados similares.

de cambios normativos que sobre esta materia se implementaron con las reformas de 2010 y 2012.

Por todo ello, se utiliza una aproximación alternativa, más amplia ya que cuantifica no solo el efecto de los cambios regulatorios de la protección del empleo, sino el efecto global de las reformas, y que permite que el impacto de estas sobre los flujos del mercado de trabajo pueda ser no lineal. En concreto, se estiman, mediante modelos *probit*, las probabilidades de transitar entre el empleo asalariado y el desempleo, así como de un empleo a otro, controlando por características del trabajador (sexo, edad, nacionalidad y nivel de estudios) y del puesto de trabajo (sector de actividad, y, en su caso, tipo de contrato y antigüedad en la empresa). Además, se controla por estacionalidad y por el ciclo económico, medido por la tasa de variación intertrimestral del PIB real ajustado de estacionalidad¹⁶. Para estimar el impacto de las reformas sobre dichas probabilidades se ha utilizado el período completo (desde el primer trimestre de 2005 hasta el primer trimestre de 2015), incluyendo sendas variables artificiales (*dummies*) para recoger dicho impacto¹⁷. Así pues, el modelo estimado es:

$$\text{Prob}(T_t^i = 1) = \beta \cdot D_t^i + \lambda \cdot \Delta_{11} \text{PIB}_t^{\text{sa}} + \tau \cdot \eta_{\text{trim}} + \psi_1 \cdot \eta_{2010} + \psi_2 \cdot \eta_{2012} + \varepsilon_t^i \quad (2)$$

donde T_t^i es, para cada tipo de transición, una variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo i efectúa esa transición (intertrimestral¹⁸) en el trimestre t , D_t^i es el vector de control con las características del trabajador i y de su puesto de trabajo, $\Delta_{11} \text{PIB}_t^{\text{sa}}$ es la tasa de variación intertrimestral del PIB real ajustado de estacionalidad en el trimestre t , η_{trim} es un vector de *dummies* estacionales, en tanto que η_{2010} y η_{2012} son *dummies* que toman el valor 0 para los trimestres anteriores al de aprobación de la reforma y 1 para el trimestre en que se aprueba la reforma y los posteriores y ε_t^i es el término de error. Se estiman los vectores de parámetros β y τ , y los parámetros λ , ψ_1 y ψ_2 siendo estos dos últimos los de principal interés. El individuo de referencia en

¹⁶ Se ha realizado un análisis de sensibilidad utilizando variables alternativas de control del ciclo económico (véase apéndice 2).

¹⁷ Las variables toman el valor 0 para los trimestres anteriores al de aprobación de la reforma y 1 para el trimestre en que se aprueba la reforma y los posteriores. En el apéndice 2 se ofrecen los resultados para definiciones alternativas de estas *dummies*.

¹⁸ Se han realizado, como prueba de robustez, estimaciones con transiciones interanuales utilizando datos de un solo trimestre para cada año (véase apéndice 2).

la estimación de estos modelos es un hombre menor de 30 años, de nacionalidad española, con estudios superiores, con más de 3 años en el empleo y con un contrato indefinido en la rama de otros servicios. En el caso de las dummies estacionales la referencia es el primer trimestre.

Los efectos estimados de las reformas para cada tipo de flujo y de contrato se presentan en el cuadro 9. En cuanto al signo, se observan grandes diferencias respecto a las estimaciones recogidas en el cuadro 8. De hecho, ambas aproximaciones solo coinciden en que las reformas habrían incrementado la tasa de rotación de los contratos temporales y, como consecuencia, del total, debido (parcialmente en el caso de la primera aproximación y totalmente en el caso de la segunda) al aumento de las separaciones del empleo temporal. Sin embargo, el signo que ambas estimaciones ofrecen para el impacto que las reformas hayan podido tener sobre el número de contrataciones (tanto totales como de desempleados), de salidas al desempleo y de transiciones de empleo a empleo es en casi todos los casos opuesto y solo coinciden en señalar un incremento de las transiciones de un contrato temporal a otro como consecuencia de la reforma de 2012 y de las contrataciones totales y temporales de desempleados a resultas de la reforma de 2010, aunque solo aparece como significativo este último y en la aproximación alternativa, con un impacto de 1,5 puntos porcentuales (cuadro 9). Junto a este, los mayores impactos estimados con dicha aproximación alternativa, serían la disminución (también del 1,5%) de esas mismas contrataciones temporales de desempleados, inducida por la reforma de 2012 y el incremento en un 1,8% de las separaciones totales de trabajadores temporales debido a la reforma de 2010, impulsado por un aumento del 4,5% en las salidas al desempleo de este tipo de contratos. La reforma de 2012 también habría incrementado significativamente estos dos últimos flujos, aunque en menor cuantía (0,7% y 1,2%, respectivamente).

Una visión complementaria de estos resultados se obtiene con la siguiente especificación del modelo *probit*:

$$\text{Prob}(T_t^i = 1) = \beta \cdot D_t^i + \lambda \cdot \Delta_{11} \text{PIB}_t^{sa} + \tau \cdot \eta_{trim} + \psi \cdot \eta_a + \varepsilon_t^i \quad (3)$$

donde las *dummies* que tratan de captar el efecto de la reforma han sido sustituidas por un vector de *dummies* (η_a), cada una de las cuales recoge un efecto temporal del año correspondiente (siendo 2005 el año de referencia) y donde el vector de características D_t^i ha sido modificado, en el caso de las transiciones desde el desempleo al empleo, de forma que solo recoge las características individuales del desempleado, con dos variables adicionales: tiempo de búsqueda del empleo (la referencia es menos de 6 meses) y percepción o no de prestación o subsidio de desempleo (el individuo de referencia no es perceptor). El gráfico 10 muestra los efectos anuales sobre las probabilidades de transición entre el empleo asalariado y el desempleo. En consonancia con los resultados presentados en el cuadro 9, el panel izquierdo muestra un incremento en 2012 del efecto anual negativo sobre la probabilidad de transición desde el desempleo al empleo asalariado (dicho efecto se modera ligeramente en 2013 y 2014)¹⁹. Simétricamente, el panel derecho del gráfico recoge un incremento continuado desde 2008 hasta 2013 del efecto anual sobre la probabilidad de pasar del empleo asalariado al desempleo, sin que las reformas hayan alterado esa tendencia. Solo en 2014 se produjo un descenso de dicho efecto.

7. Conclusiones

En este trabajo se analiza el impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012, particularmente en lo que atañe a la legislación de protección del empleo, sobre los principales flujos del mercado de trabajo (las transiciones entre el desempleo y el empleo asalariado, y dentro de este). En el área de la protección del empleo, las reformas se reflejan en una disminución del grado de protección de los contratos indefinidos contra los despidos, tanto individuales como colectivos, al tiempo que se ha seguido facilitando la contratación temporal. Con todas las cautelas que implica un análisis de estas características, máxime teniendo en cuenta que se trata de reformas de largo alcance y el tiempo transcurrido desde su aprobación, no parece que las reformas en su conjunto hayan afectado de forma sustancial a las probabilidades de contratación ni de separación del empleo. Tampoco se aprecia un efecto significativo importante en la probabilidad de contratación de desempleados, que solo detuvo su caída a partir de 2013, recuperándose ligeramente en 2014. Las probabilidades de transición de empleo a

¹⁹ En 2010 también se observa un mayor efecto negativo (no así en 2011), lo que contrasta en parte con el coeficiente positivo, aunque no significativo, que presenta la *dummy* correspondiente a la reforma de ese año en la probabilidad de contratación de desempleados. Esta diferencia se puede deber a los cambios en el vector de control de características introducidos en este caso y a que la reforma se implementó en la parte final del año.

empleo se han mantenido notablemente por debajo de su nivel pre-crisis, mientras que la probabilidad de perder el empleo pasando al desempleo se ha mantenido alta, sin que tampoco se aprecie efecto sustancial de las reformas laborales, salvo en el caso de los contratos indefinidos a partir del segundo trimestre de 2014.

Ambas reformas se plantean como uno de sus principales objetivos corregir la dualidad del mercado de trabajo; sin embargo, del análisis empírico realizado parece deducirse que habrían incrementado la tasa de rotación de los contratos temporales y, como consecuencia, del total, con un aumento de las separaciones del empleo temporal. Si el análisis se centra exclusivamente en los efectos de las reformas del despido, sí parece apreciarse un cierto incremento de las transiciones de empleo a empleo, principalmente las que han afectado a los contratos temporales y las que han llevado aparejado un cambio de sector.

En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta la escasa variabilidad temporal de los indicadores de protección del empleo y que estos presentan en el caso español limitaciones importantes a la hora de recoger el conjunto de cambios normativos que sobre esta materia se implementaron con las reformas de 2010 y 2012. Por otro lado, la utilización de información sectorial más desagregada y de fuentes alternativas, como la Muestra Continua de Vidas Laborales, ofrecen posibles vías de mejora y contraste de las estimaciones aquí presentadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D. y J.D. Angrist (2001). "Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act", *Journal of Political Economy*, Vol. 109, pp.915-957
- Addison, J.T. y P. Teixeira (2003). "The Economics of Employment Protection", *Journal of Labor Research*, Vol. 24, Issue 1, pp. 85-129.
- Aguirregabiria, V. y C. Alonso-Borrego (2009). "Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain", *University Carlos III de Madrid Economic Series Working Paper*, No.09-18.
- Amable, B., L. Demmou, y D. Gatti (2011). "The Effect of Employment Protection and Product Market Regulation on Labour Market Performance: Substitution or Complementarity?", *Applied Economics*, Vol. 43, pp. 449-464.
- Autor, D.H., J.J. Donohue y S.J. Schwab (2004). "The Employment Consequences of Wrongful Discharge Laws: Large, Small, or None at All?", *American Economic Review Papers and Proceedings*, Vol. 93, pp. 440-446.
- Autor, D.H., J.J. Donohue y S.J. Schwab (2006). "The Costs of Wrongful-discharge Laws", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 88, pp. 211-231.
- Bassanini, A. y A. Garnero (2013). "Dismissal Protection and Worker Flows in OECD countries: Evidence from Cross-country/Cross-industry Data", *Labour Economics*, Vol. 21, pp. 25-41.
- Bauer, T., S. Bender y H. Bonin (2007). "Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments", *Economica*, Vol. 74, pp. 804-821.
- Below, D. von y P. Thoursie (2008). "Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden", *Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper No. 2008:27*.
- Bentolila S., J. Dolado y J. Jimeno (2008), "Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience", *CESifo DICE Report*, Vol. 6, pp. 49-56.
- Bentolila, S. y M. Jansen (2014). "Tareas pendientes de la reforma laboral", *El País*, 14 de julio de 2014.
- Bertola, G., T. Boeri y S. Cazes, (1999). "Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: evolving institutions and variable enforcement", *Employment and Training Papers*, 48, International Labour Office, Geneva.
- Boeri, T. (1999). "Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration", *European Economic Review* 43, 65–89.

Boeri, T. (2011). "Institutional reforms and dualism in european labor markets", en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, Elsevier, Amsterdam, 1173-1236.

Boeri, T. y J. Jimeno (2005). "The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement", *European Economic Review*, Vol. 49, pp.2057-2077.

Boeri, T. y J. van Ours (2013). *The Economics of Imperfect Labor Markets*, 2nd edition, Princeton University Press, Princeton, United States.

Cingano, F. et al. (2010). "The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries", *Economic Policy*, Vol. 61, pp. 117-163.

Conde-Ruiz, J. I., F. Felgueroso y J. I. García-Pérez (2011). "Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora", *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX (57), pp. 147-180.

Davis, S.J., R.J. Faberman y J. Haltiwanger (2006). "The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links", *Journal of Economics Perspectives*, Vol. 20, No. 3, pp. 3-26

DíTella, R. y R. MacCulloch (2005). "The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data", *European Economic Review*, Vol.49, pp.1225-1259.

Elmeskov, J., J.P. Martin, y S. Scarpetta. (1998). "Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences", *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 5, No. 2.

Fernández-Kranz, D. y N. Rodríguez-Planas (2011). "Unintended Effects of a Family-Friendly Law in a Segmented Labor Market", *IZA Discussion Paper*, No.5709.

García-Serrano, C., (1998). "Worker turnover and job reallocation: the role of fixed-term contracts", *Oxford Economic Papers* 50 (4), 709-725.

García-Serrano, C. (2011). "Déjà Vu? Crisis de Empleo y Reformas Laborales en España", *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX (56), pp. 119-177.

García-Serrano, C. y J. Jimeno, (1999). "Labour reallocation, labour flows and labour market institutions: evidence from Spain", *CEP Discussion Paper* no. 414.

Gielen, A.C. y K. Tatsiramos (2012). "Quit Behavior and the Role of Job Protection", *Labour Economics*, Vol. 19, pp. 624-632.

Gómez-Salvador, R., J. Messina y G. Vallanti (2004). "Gross Job Flows and Institutions in Europe", *Labour Economics*, Vol. 11, pp. 469-485.

Güell, M. y B. Petrongolo (2007). "How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain", *Labour Economics*, Vol. 14, pp. 153-183.

Haltiwanger, J., S. Scarpetta y H. Schweiger (2013). "Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations", *Labour Economics*, forthcoming.

Hernández de Cos, P., M. Izquierdo y A. Urtasun (2011). Una estimación del crecimiento potencial de la economía española, Documentos Ocasionales, n.º 1104, Banco de España.

Hijzen, A., L. Mondauto y S. Scarpetta (2013). "The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design", Paper presented at the American Economic Association meeting, San Diego, January.

Izquierdo, M., A. Lacuesta y S. Puente (2013). "La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo". *Boletín económico* septiembre 2013. Banco de España.

Kahn, L.M. (2010). "Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001", *Labour Economics*, Vol.17, pp.1-15.

Kugler, A. y G. Pica (2008). "Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform", *Labour Economics*, Vol. 15, pp.78-95.

Kugler, A. y G. Saint-Paul (2004). "How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 22, pp.553-584.

Kugler, A., J.F. Jimeno y V. Hernanz (2005). "Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms", mimeo, University of Houston, available at www.uh.edu/~adkugler/Kugler_SR.pdf.

Lazear, E. (1990). "Job security provisions and employment", *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726.

Lepage-Saucier, N., J. Schleich y E. Wasmer (2013). "Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings", *OECD Economic Department Working Papers*, No. 1026, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en>.

Marinescu, I. (2009). "Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom", *Journal of Labor Economics*, Vol. 27, No. 3.

Martins, P. (2009). "Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make", *Journal of Labor Economics*, Vol. 27, No.2, pp.257-279.

Messina, J. y G. Vallanti (2007). "Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe", *Economic Journal*, Vol. 117, pp. F279-F301.

Micco, A. y C. Pages (2006). "The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data", *IZA Discussion Papers* No. 2433, Bonn

Miles, T.J. (2000). "Common Law Exceptions to Employment at Will and US Labor Markets", *Journal of Law, Economics, and Organizations*, Vol. 16, pp.74-101.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral.

OECD (2004). Employment Outlook, capítulo 2, Paris.

OCDE (2006). Employment Outlook, capítulo 3, Paris.

OCDE (2010). Employment Outlook, Paris.

OCDE (2013). The 2012 Labour Market Reform In Spain: A Preliminary Assessment, <http://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf>.

Pérez Infante, J.I. (2014). “Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico”, mimeo.

Pierre, G. y S. Scarpetta (2004). “Employment Regulations Through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them?”, IZA Discussion Paper, No.1424.

Pissarides, C. (2000). Equilibrium Unemployment Theory, segunda edición, MIT Press, Cambridge. Mass.

Scarpetta, S. (1996). “Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study”, OECD Economic Studies, No. 26.

Schivardi, F. y R. Torrini (2008). “Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation”, Labour Economics, Vol.15, pp.482-511.

Venn, D. (2013). “The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing, Paris, forthcoming.

INDICADORES CUANTITATIVOS BÁSICOS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Ítem	Antigüedad en la empresa	Unidad original	Valores asignados al indicador						
			0	1	2	3	4	5	6
2. Retrasos en el comienzo del período de preaviso (a)	-	Días	≤ 2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45
3. Duración del período de preaviso	a. 9 meses	Meses	0	≤ 0,4	≤ 0,8	≤ 1,2	≤ 1,6	< 2	≥ 2
	b. 4 años	Meses	0	≤ 0,75	≤ 1,25	≤ 2	≤ 2,5	< 3,5	≥ 3,5
	c. 20 años	Meses	< 1	≤ 2,75	< 5	< 7	< 9	< 11	≥ 11
4. Indemnización por cese	a. 9 meses	Meses de salario	0	≤ 0,5	≤ 1	≤ 1,75	≤ 2,5	< 3	≥ 3
	b. 4 años	Meses de salario	0	≤ 0,5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4
	c. 20 años	Meses de salario	0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
6. Duración del período de prueba	-	Meses	≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2,5	≥ 1,5	< 1,5
7. Indemnización por despido improcedente	20 años	Meses de salario	≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30
9. Plazo máximo para recurrir contra un despido improcedente	-	Meses	Antes de que el despido sea efectivo	≤ 1	≤ 3	≤ 6	< 9	≤ 12	> 12
11. Número máximo de contratos temporales sucesivos	-	-	Sin límite	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1,5	< 1,5
12. Duración acumulada máxima de contratos temporales sucesivos	-	Meses	Sin límite	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12
15. Duración acumulada máxima de contratos en empresas de trabajo temporal	-	Meses	Sin límite	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6
20. Retrasos adicionales en el comienzo del período de preaviso	-	Días	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	≥ 90

Fuente: Venn (2009).

(a) Donde sea relevante se incluyen los siguientes supuestos: 1 día cuando el despido se pueda comunicar verbalmente o la notificación se pueda entregar directamente al empleado, 2 días cuando se deba utilizar el correo ordinario, 3 días cuando se deba utilizar el correo certificado y 6 días cuando se requiera procedimiento de aviso.

INDICADORES CUALITATIVOS BÁSICOS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Ítem	Escala	Valores asignados al indicador						
		0	1	2	3	4	5	6
1. Procedimientos de notificación	0 Es suficiente de forma verbal	Escala (0-3) x 2						
	1 Se requiere comunicación escrita de los motivos del despido							
	2 Se requiere comunicación a un tercero (comité de empresa, autoridad laboral,...)							
	3 Se requiere autorización de un tercero							
5. Definición de despido justificado o improcedente	0 La aptitud del trabajador o motivos económicos son causa suficiente de despido	Escala (0-3) x 2						
	1 La selección de trabajadores a despedir ha de ajustarse, si es posible, a criterios sociales, de edad o de antigüedad en la empresa							
	2 Antes del despido se debe intentar el traslado o la formación del trabajador para su adaptación a un puesto diferente							
	3 La aptitud del trabajador no puede ser causa de despido							
8. Posibilidad de readmisión por despido improcedente	0 No existe	Escala (0-3) x 2						
	1 Raramente o algunas veces							
	2 A menudo							
	3 Casi siempre							
10. Supuestos válidos para el uso de contratos temporales	0 Solo para situaciones objetivas (tareas de duración determinada)	6 - (Escala (0-3) x 2)						
	1 Necesidad del empleador (e.g. lanzamiento de nueva actividad) o del empleado (e.g. búsqueda del primer empleo)							
	2 Exenciones por ambos lados (empleador y empleado)							
	3 Sin restricciones							
13. Tipos de trabajo para los que son legales las empresas de trabajo temporal (ETT)	0 El empleo en ETT es ilegal	6 - (Escala (0-4) x 6/4)						
	1 Solo se permite en sectores específicos							
	2 Solo se permite por "razones objetivas"							
	3 Generalmente permitido, con excepciones específicas							
14. Restricciones en el número de renovaciones con ETT	4 Generalmente permitido, sin restricciones (o estas son mínimas)	- - No - Sí - -						
	Sí/No							
16. Autorización administrativa y requerimientos de información periódica para ETT	0 No hay	Escala (0-3) x 2						
	1 Autorización administrativa especial							
	2 Requerimientos de información periódica							
	3 Autorización y requerimientos de información periódica							
17. Igualdad de trato entre los trabajadores de las ETT y los de las empresas usuarias	0 No se requiere	Escala (0-2) x 3						
	1 Igualdad de trato respecto al salario <u>o</u> a las condiciones de trabajo							
	2 Igualdad de trato respecto al salario <u>y</u> a las condiciones de trabajo							
18. Definición de despido colectivo	0 No hay regulaciones adicionales para el despido colectivo	Escala (0-4) x 6/4						
	1 A partir de 50 despidos							
	2 A partir de 20 despidos							
	3 A partir de 10 despidos							
	4 Menos de 10 despidos							
19. Requerimientos adicionales de notificación (a)	0 No hay	Escala (0-2) x 3						
	1 Se debe notificar a un agente más							
	2 Se debe notificar a dos agente más							
21. Otros costes especiales para los empleadores (b)	0 No hay	Escala (0-2) x 3						
	1 Indemnizaciones adicionales por cese <u>o</u> planes sociales de compensación							
	2 Indemnizaciones adicionales por cese <u>y</u> planes sociales de compensación							

Fuente: Venn (2009).

(a) Al comité de empresa (o los representantes de los trabajadores) y autoridades.

(b) Indemnizaciones adicionales por cese y planes sociales de compensación (recolocaciones, nueva formación, etc.).

PONDERACIONES PARA EL CÁLCULO DE LOS INDICADORES SINTÉTICOS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Despidos individuales y colectivos de trabajadores con contrato indefinido

Nivel 1 Escala 0-6	Nivel 2 Escala 0-6	Nivel 3 Escala 0-6	Nivel 4 Escala 0-6	Pesos versiones 1 y 2	Pesos versión 3
Despidos individuales y colectivos de trabajadores con contrato indefinido (EPRC)	Despidos individuales de trabajadores con contrato indefinido (EPR) (versión 1: 1) (versiones 2 y 3: 5/7)	Inconvenientes procedimentales (1/3)	1. Procedimientos de notificación	(1/2)	(1/2)
			2. Retrasos en el comienzo del período de preaviso	(1/2)	(1/2)
		Preaviso e indemnización por despido individual no disciplinario (1/3)	3. Duración del período de preaviso	a. 9 meses (1/7) b. 4 años (1/7) c. 20 años (1/7)	(1/7) (1/7) (1/7)
			4. Indemnización por cese	a. 9 meses (4/21) b. 4 años (4/21) c. 20 años (4/21)	(4/21) (4/21) (4/21)
			5. Definición de despido justificado o improcedente	(1/4)	(1/5)
		Dificultad de despido (1/3)	6. Duración del período de prueba	(1/4)	(1/5)
			7. Indemnización por despido improcedente	(1/4)	(1/5)
			8. Posibilidad de readmisión por despido improcedente	(1/4)	(1/5)
			9. Plazo máximo para recurrir contra un despido improcedente	-	(1/5)
			18. Definición de despido colectivo	(1/4)	(1/4)
	Regulación adicional despidos colectivos (EPC) (versión 1: 0)(versiones 2 y 3: 2/7)		19. Requerimientos adicionales de notificación	(1/4)	(1/4)
			20. Retrasos adicionales en el comienzo del período de preaviso	(1/4)	(1/4)
			21. Otros costes especiales para los empleadores	(1/4)	(1/4)

Contratos temporales

Niveles 1 y 2 Escala 0-6	Nivel 3 Escala 0-6	Nivel 4 Escala 0-6	Pesos versiones 1 y 2	Pesos versión 3
Contratos temporales (EPT)	Contratos temporales (1/2) (EPFTC)	10. Supuestos válidos para el uso de contratos temporales	(1/2)	(1/2)
		11. Número máximo de contratos temporales sucesivos	(1/4)	(1/4)
		12. Duración acumulada máxima de contratos temporales sucesivos	(1/4)	(1/4)
	Empleo en ETTs (1/2) (EPTWA)	13. Tipos de trabajo para los que son legales las ETTs	(1/2)	(1/3)
		14. Restricciones en el número de renovaciones con ETTs	(1/4)	(1/6)
		15. Duración acumulada máxima de contratos en ETTs	(1/4)	(1/6)
		16. Autorización administrativa y requerimientos de información	-	(1/6)
		17. Igualdad de trato entre los trabajadores de ETTs y los de las empresas usuarias	-	(1/6)

Fuente: OCDE.

FLUJOS DEL EMPLEO ASALARIADO POR RAMAS DE ACTIVIDAD
Porcentaje del volumen de empleo asalariado total (a)

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	Industrias extractivas, refino, química, farmacéutica, caucho y materias plásticas, electricidad, gas y agua, gestión de residuos. Metalurgia	Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	Administración Pública, educación y actividades sanitarias	Otros servicios
TRANSICIONES TOTALES										
TOTAL CONTRATOS										
2005-2009	14,85	7,77	6,55	7,65	8,21	9,92	7,20	8,25	5,81	9,99
2010-2014	18,56	7,29	6,03	6,01	13,41	9,38	6,97	7,12	5,12	10,06
INDEFINIDOS (b)										
2005-2009	2,56	3,60	2,64	3,53	3,13	4,03	2,83	3,57	1,54	3,92
2010-2014	2,60	3,30	2,73	2,46	4,14	3,57	3,16	3,30	1,50	4,17
TEMPORALES (b)										
2005-2009	12,29	4,17	3,91	4,12	5,09	5,89	4,37	4,68	4,27	6,07
2010-2014	15,95	3,99	3,30	3,55	9,27	5,81	3,81	3,82	3,62	5,89
CONTRATACIONES TOTALES										
TOTAL CONTRATOS										
2005-2009	6,87	2,77	2,93	3,25	3,88	4,55	3,49	4,01	3,07	4,14
2010-2014	8,63	3,03	2,47	2,69	5,14	4,26	3,42	3,05	2,26	4,58
INDEFINIDOS (b)										
2005-2009	0,81	0,77	0,78	0,85	1,00	1,34	0,98	1,27	0,60	1,39
2010-2014	0,60	0,67	0,43	0,42	0,54	0,87	1,03	0,78	0,32	1,57
TEMPORALES (b)										
2005-2009	6,05	2,00	2,16	2,40	2,88	3,21	2,51	2,73	2,48	2,75
2010-2014	8,04	2,35	2,04	2,27	4,61	3,40	2,39	2,26	1,94	3,01
CONTRATACIONES DE DESEMPLEADOS										
TOTAL CONTRATOS										
2005-2009	1,45	0,76	0,63	0,66	1,33	1,00	1,17	1,02	0,65	0,97
2010-2014	3,18	1,10	1,28	0,93	2,51	2,01	1,35	1,35	0,94	1,96
INDEFINIDOS										
2005-2009	0,21	0,15	0,15	0,14	0,27	0,29	0,28	0,26	0,12	0,32
2010-2014	0,28	0,21	0,18	0,13	0,20	0,37	0,26	0,26	0,08	0,68
TEMPORALES										
2005-2009	1,24	0,61	0,48	0,52	1,06	0,72	0,90	0,76	0,53	0,65
2010-2014	2,90	0,89	1,10	0,80	2,31	1,65	1,09	1,09	0,86	1,28
SEPARACIONES TOTALES										
TOTAL CONTRATOS										
2005-2009	7,98	5,00	3,62	4,40	4,34	5,37	3,71	4,25	2,74	5,85
2010-2014	9,92	4,27	3,56	3,32	8,27	5,11	3,55	4,07	2,87	5,49
INDEFINIDOS										
2005-2009	1,74	2,83	1,87	2,69	2,13	2,69	1,84	2,29	0,94	2,53
2010-2014	2,01	2,63	2,30	2,05	3,60	2,71	2,13	2,52	1,18	2,60
TEMPORALES										
2005-2009	6,24	2,17	1,75	1,71	2,20	2,68	1,87	1,95	1,80	3,32
2010-2014	7,92	1,64	1,26	1,28	4,66	2,41	1,43	1,55	1,68	2,88
SALIDAS AL DESEMPLEO										
TOTAL CONTRATOS										
2005-2009	1,78	1,26	0,97	1,20	1,42	1,25	1,07	1,00	0,54	1,16
2010-2014	3,56	1,57	1,62	1,32	4,25	2,04	1,14	1,54	0,90	2,07
INDEFINIDOS										
2005-2009	0,31	0,70	0,43	0,55	0,61	0,57	0,47	0,46	0,10	0,50
2010-2014	0,40	0,92	1,03	0,72	1,68	0,98	0,56	0,81	0,18	0,99
TEMPORALES										
2005-2009	1,46	0,56	0,54	0,64	0,80	0,68	0,61	0,54	0,44	0,66
2010-2014	3,16	0,65	0,58	0,60	2,57	1,06	0,58	0,73	0,72	1,08

FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

a. Transiciones definidas en términos interanuales, es decir comparando las situaciones laborales en el primer trimestre de cada año respecto al mismo trimestre del año anterior. Medias del período.

b. En la situación de partida.

FLUJOS DE EMPLEO A EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD
Porcentaje del volumen de empleo asalariado total (a)

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	Industrias extractivas, refino, química, farmacéutica, caucho y materias plásticas, electricidad, gas y agua, gestión de residuos. Metalurgia	Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	Administración Pública, educación y actividades sanitarias	Otros servicios
TOTALES DEL EMPLEO ASALARIADO										
TOTAL										
2005-2009	3,65	1,77	1,48	1,68	1,49	2,31	1,27	1,85	1,13	2,32
2010-2014	4,04	1,03	0,82	0,83	2,19	1,49	1,20	1,09	0,71	1,59
EN EL MISMO SECTOR										
2005-2009	2,83	0,63	0,67	0,72	0,89	1,36	0,73	0,86	0,82	1,05
2010-2014	3,45	0,62	0,41	0,55	1,51	1,09	0,87	0,61	0,50	1,01
ENTRE SECTORES										
2005-2009	0,82	1,14	0,81	0,96	0,60	0,95	0,54	0,99	0,31	1,27
2010-2014	0,60	0,42	0,41	0,28	0,68	0,41	0,33	0,48	0,20	0,58
DE INDEFINIDO A INDEFINIDO										
TOTAL										
2005-2009	0,30	0,31	0,19	0,35	0,26	0,37	0,24	0,52	0,12	0,27
2010-2014	0,07	0,22	0,13	0,14	0,19	0,24	0,36	0,23	0,07	0,23
EN EL MISMO SECTOR										
2005-2009	0,25	0,17	0,10	0,23	0,16	0,23	0,15	0,25	0,09	0,15
2010-2014	0,05	0,13	0,07	0,11	0,11	0,18	0,29	0,15	0,06	0,19
ENTRE SECTORES										
2005-2009	0,05	0,14	0,09	0,12	0,10	0,14	0,09	0,26	0,03	0,12
2010-2014	0,02	0,08	0,06	0,03	0,08	0,06	0,07	0,08	0,02	0,04
DE INDEFINIDO A TEMPORAL										
TOTAL										
2005-2009	0,39	0,44	0,39	0,53	0,33	0,58	0,27	0,34	0,18	0,59
2010-2014	0,52	0,22	0,21	0,15	0,52	0,36	0,22	0,28	0,12	0,38
EN EL MISMO SECTOR										
2005-2009	0,24	0,10	0,11	0,13	0,19	0,29	0,14	0,14	0,13	0,21
2010-2014	0,40	0,09	0,08	0,08	0,39	0,25	0,17	0,16	0,09	0,25
ENTRE SECTORES										
2005-2009	0,15	0,35	0,28	0,41	0,14	0,29	0,12	0,20	0,05	0,38
2010-2014	0,11	0,13	0,13	0,07	0,13	0,11	0,05	0,12	0,03	0,12
DE TEMPORAL A INDEFINIDO										
TOTAL										
2005-2009	0,17	0,24	0,17	0,14	0,19	0,34	0,18	0,31	0,12	0,41
2010-2014	0,12	0,06	0,08	0,08	0,13	0,15	0,17	0,10	0,08	0,24
EN EL MISMO SECTOR										
2005-2009	0,10	0,12	0,12	0,05	0,12	0,24	0,11	0,16	0,08	0,24
2010-2014	0,11	0,03	0,04	0,06	0,07	0,12	0,13	0,06	0,05	0,16
ENTRE SECTORES										
2005-2009	0,06	0,12	0,05	0,09	0,07	0,11	0,07	0,14	0,04	0,17
2010-2014	0,02	0,02	0,04	0,03	0,06	0,04	0,04	0,05	0,02	0,08
DE TEMPORAL A TEMPORAL										
TOTAL										
2005-2009	2,79	0,78	0,73	0,65	0,71	1,02	0,58	0,68	0,70	1,06
2010-2014	3,33	0,54	0,40	0,46	1,35	0,75	0,45	0,47	0,44	0,75
EN EL MISMO SECTOR										
2005-2009	2,24	0,25	0,35	0,31	0,42	0,61	0,32	0,30	0,52	0,45
2010-2014	2,89	0,36	0,21	0,30	0,95	0,54	0,28	0,24	0,31	0,41
ENTRE SECTORES										
2005-2009	0,56	0,53	0,39	0,34	0,29	0,41	0,26	0,38	0,18	0,60
2010-2014	0,44	0,18	0,19	0,16	0,40	0,20	0,17	0,23	0,13	0,35

FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

a. Transiciones definidas en términos interanuales, es decir comparando las situaciones laborales en el primer trimestre de cada año respecto al mismo trimestre del año anterior. Medias del período.

VARIABLES INSTITUCIONALES Y FLUJOS DEL EMPLEO ASALARIADO 2005-2012 (a) (b)

	Transiciones totales		Contrataciones totales		Contrataciones de desempleados		Separaciones totales		Salidas al desempleo	
INDICADORES DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO										
EPRC versión 2 (c)	-4,29 ***	-	-3,33 *	-	-0,54	-	-0,96	-	0,84	-
EPT versión 1 (d)	-	-1,59	-	-1,10	-	0,21	-	-0,49	-	-0,18
CONTROLES INSTITUCIONALES										
Prestaciones por desempleo (e)	0,26 **	0,07	0,21 **	0,07	0,00	0,00	0,06	0,01	-0,15 ***	-0,13 **
Afiliación sindical	-1,01	-0,76	-0,59	-0,39	0,39 **	0,42 *	-0,43	-0,37	0,91 **	0,86 **
Cuña fiscal	-0,58	-0,54	-0,04	0,01	0,52 *	0,59 *	-0,53	-0,55	0,28	0,20
Regulación del mercado de productos	-0,20	-0,22	0,15	0,13	0,00	-0,01	-0,34	-0,35	-0,25	-0,25
CRECIMIENTO DEL PIB REAL (f)	0,12	0,11	0,00	-0,01	-0,07 ***	-0,06 ***	0,12	0,12	0,10 **	0,10
DUMMIES POR SECTOR DE ACTIVIDAD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
DUMMIES POR AÑO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES (g)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
PRO MEMORIA										
Número de observaciones	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
R2	0.8859	0.8816	0.8073	0.7960	0.7407	0.8446	0.8447	0.8441	0.7583	0.7567

FUENTE: Elaboración propia.

- a. Regresiones MCO de flujos definidos en términos interanuales (comparando las situaciones laborales en el primer trimestre de cada año respecto al mismo trimestre del año anterior) y como porcentajes del volumen de empleo asalariado total.
- b. Errores standard robustos (agrupados por ramas de actividad). Los símbolos *, ** y *** denotan significatividad al 99%, al 95% y al 90% de confianza, respectivamente.
- c. Valores a 1 de Enero del año t+1 para el indicador de despidos individuales y colectivos.
- d. Valores a 1 de Enero del año t+1 para el indicador de contratos temporales.
- e. Producto de las tasa media de sustitución y de la tasa de cobertura.
- f. Tasa de variación interanual.
- g. Porcentaje de mujeres, de trabajadores con edades entre 16 y 29 años y entre 45 y 64 años, de extranjeros, de trabajadores con estudios primarios y con estudios medios y de trabajadores por cuenta propia.

VARIABLES INSTITUCIONALES Y FLUJOS DE EMPLEO A EMPLEO 2005-2012 (a) (b)

	Totales del empleo asalariado		En el mismo sector		Entre sectores		Contratos indefinidos (c)		Contratos temporales (c)	
INDICADORES DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO										
EPRC versión 2 (c)	-2,10 *	-	-0,78	-	-1,32 *	-	-0,81 ***	-	-1,28 **	-
EPT versión 1 (d)	-	-0,86	-	-1,59	-	-0,94 *	-	-0,34	-	-0,53
CONTROLES INSTITUCIONALES										
Prestaciones por desempleo (e)	0,16 *	0,06	0,09 **	0,09 **	0,06 *	-0,01	0,04	0,00	0,12 *	0,06
Afiliación sindical	-0,91 *	-0,79 *	-0,46 ***	-0,52 **	-0,46 **	-0,38 **	-0,24	-0,20	-0,67 **	-0,60 **
Cuña fiscal	-0,54 *	-0,53 **	-0,19	-0,29 **	-0,35 **	-0,40 *	-0,16	-0,16	-0,38 **	-0,37 ***
Regulación del mercado de productos	0,12	0,11	0,09	0,09	0,03	0,02	0,05	0,04	0,07	0,06
CRECIMIENTO DEL PIB REAL (f)	0,04	0,03	0,04	0,03	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,04	0,03
DUMMIES POR SECTOR DE ACTIVIDAD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
DUMMIES POR AÑO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES (g)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
PRO MEMORIA										
Número de observaciones	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
R2	0.8384	0.8286	0.7835	0.7837	0.6966	0.6784	0.5976	0.5818	0.8084	0.8035

FUENTE: Elaboración propia.

- a. Regresiones MCO de flujos definidos en términos interanuales (comparando las situaciones laborales en el primer trimestre de cada año respecto al mismo trimestre del año anterior) y como porcentajes del volumen de empleo asalariado total.
- b. Errores standard robustos (agrupados por ramas de actividad). Los símbolos *, ** y *** denotan significatividad al 99%, al 95% y al 90% de confianza, respectivamente.
- c. Valores a 1 de Enero del año t+1 para el indicador de despidos individuales y colectivos.
- d. Valores a 1 de Enero del año t+1 para el indicador de contratos temporales.
- e. Producto de las tasa media de sustitución y de la tasa de cobertura.
- f. Tasa de variación interanual.
- g. Porcentaje de mujeres, de trabajadores con edades entre 16 y 29 años y entre 45 y 64 años, de extranjeros, de trabajadores con estudios primarios y con estudios medios y de trabajadores por cuenta propia.

ESTIMACIÓN DEL IMPACTO DE LAS REFORMAS DEL DESPIDO SOBRE LOS FLUJOS DEL EMPLEO ASALARIADO (a) (b)
Porcentaje del volumen de empleo asalariado total

		Contrataciones		Salidas				
				A otro empleo asalariado				
	Transiciones totales	Totales	De desempleados	Totales	Al desempleo	Totales	En el mismo sector	En otro sector
CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES								
REFORMA DE 2010	0,44% ***	0,34% *	0,06%	0,10%	-0,09%	0,21% *	0,08%	0,13% *
REFORMA DE 2012	1,28% ***	0,99% *	0,16%	0,28%	-0,25%	0,62% *	0,23%	0,39% *
CONTRATOS INDEFINIDOS (c)								
REFORMA DE 2010	0,15%	0,16% **	0,04%	-0,01%	-0,03%	0,08% ***	0,03%	0,05% **
REFORMA DE 2012	0,43%	0,46% **	0,13%	-0,03%	-0,08%	0,24% ***	0,10%	0,14% **
CONTRATOS TEMPORALES (c)								
REFORMA DE 2010	0,29% **	0,18% ***	0,01%	0,11%	-0,06%	0,13% **	0,05%	0,09% **
REFORMA DE 2012	0,84% **	0,53% ***	0,04%	0,31%	-0,17%	0,38% **	0,13%	0,25% **
DE INDEFINIDO A INDEFINIDO								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	0,05% ***	0,04%	0,02%
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	0,15% ***	0,11%	0,05%
DE INDEFINIDO A TEMPORAL								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	0,03%	0,00%	0,03% ***
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	0,09%	-0,01%	0,09% ***
DE TEMPORAL A INDEFINIDO								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	0,05% *	0,03% **	0,02% **
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	0,16% *	0,10% **	0,06% **
DE TEMPORAL A TEMPORAL								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	0,08%	0,01%	0,07% **
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	0,23%	0,03%	0,19% **

FUENTE: Elaboración propia.

- a. De acuerdo con los cambios en el indicador de despidos individuales y colectivos (EPRC versión 2).
b. Los símbolos *, ** y *** denotan significatividad al 99%, al 95% y al 90% de confianza, respectivamente.
c. En la situación de partida.

**ESTIMACIÓN DEL IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES SOBRE LA PROBABILIDAD DE TRÁNSITO
ENTRE DIFERENTES SITUACIONES DEL EMPLEO ASALARIADO (a) (b)**

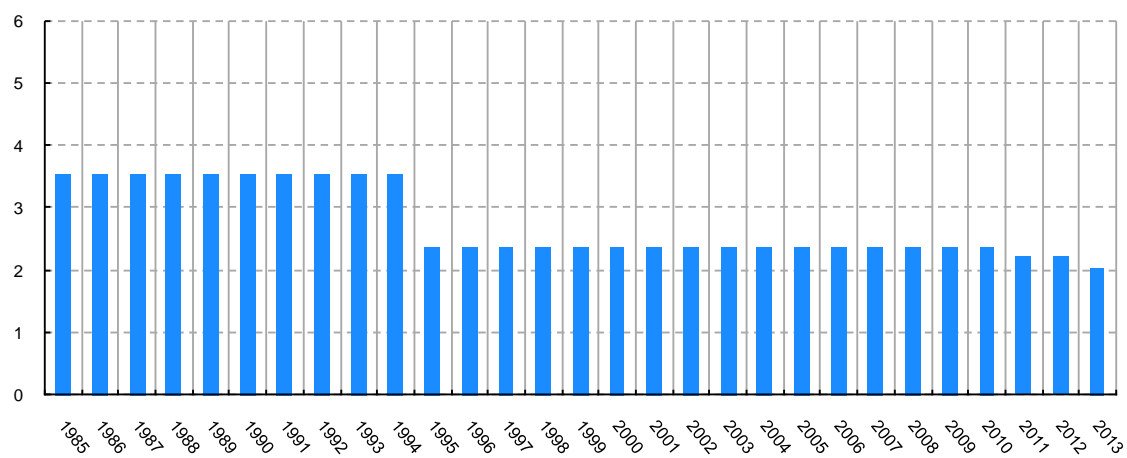
		Contrataciones		Salidas				
				A otro empleo asalariado				
	Transiciones totales	Totales	De desempleados	Totales	Al desempleo	Totales	En el mismo sector	En otro sector
CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES								
REFORMA DE 2010	0,15% *	-0,32% *	0,14%	0,33% *	0,90% *	-0,26% *	-0,09% *	-0,14% *
REFORMA DE 2012	0,08%	-0,03%	-1,05% *	0,12%	0,27% *	-0,02%	-0,02%	0,01%
CONTRATOS INDEFINIDOS (c)								
REFORMA DE 2010	-0,06%	-0,14% *	-1,33% *	-0,03%	0,23% *	-0,19% *	-0,08% *	-0,10% *
REFORMA DE 2012	-0,08%	-0,02%	-0,37%	0,01%	0,12% *	-0,02%	-0,02%	0,01%
CONTRATOS TEMPORALES (c)								
REFORMA DE 2010	0,08%	-0,15% *	1,45% *	1,78% *	4,46% *	-0,85% *	-0,22%	-0,55% *
REFORMA DE 2012	0,27% *	-0,01%	-1,53% *	0,70% *	1,20% *	-0,06%	-0,07%	0,02%
DE INDEFINIDO A INDEFINIDO								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	-0,07% *	-0,03% *	-0,04% *
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	0,00%	-0,01%	0,02% **
DE INDEFINIDO A TEMPORAL								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	-0,12% *	-0,05% *	-0,05% *
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	-0,02%	-0,01%	-0,01%
DE TEMPORAL A INDEFINIDO								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	-0,15% *	-0,09% *	-0,06% *
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	-0,11% **	-0,07% **	-0,03%
DE TEMPORAL A TEMPORAL								
REFORMA DE 2010	-	-	-	-	-	-0,66% *	-0,12%	-0,48% *
REFORMA DE 2012	-	-	-	-	-	0,06%	0,01%	0,05%

FUENTE: Elaboración propia.

- a. Los coeficientes muestran el efecto marginal de las reformas en pp y se obtienen de regresiones probit que controlan por características personales (sexo, edad, nacionalidad y educación) y del puesto de trabajo (sector de actividad y, si procede, antigüedad y tipo de contrato), dummies estacionales y ciclo económico (tasa intertrimestral del PIB).
b. Los símbolos * y ** denotan significatividad al 99% y al 95% de confianza, respectivamente.
c. En la situación de partida.

ESPAÑA: PROTECCIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS CONTRA DESPIDOS INDIVIDUALES
Versión 1 del indicador a 1 de Enero

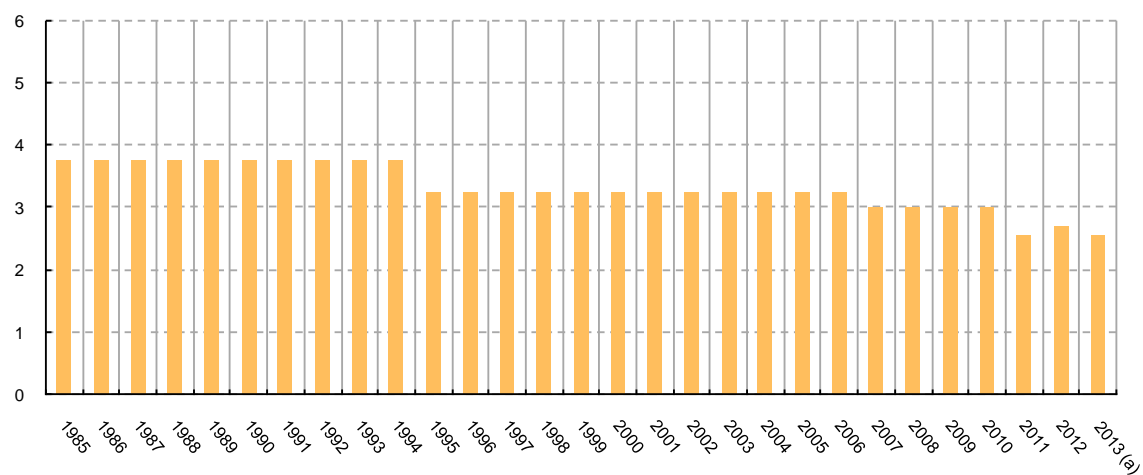
GRÁFICO 1



FUENTE: OCDE.

ESPAÑA: GRADO DE RESTRICCIÓN EN LOS CONTRATOS TEMPORALES
Versión 1 del indicador a 1 de Enero

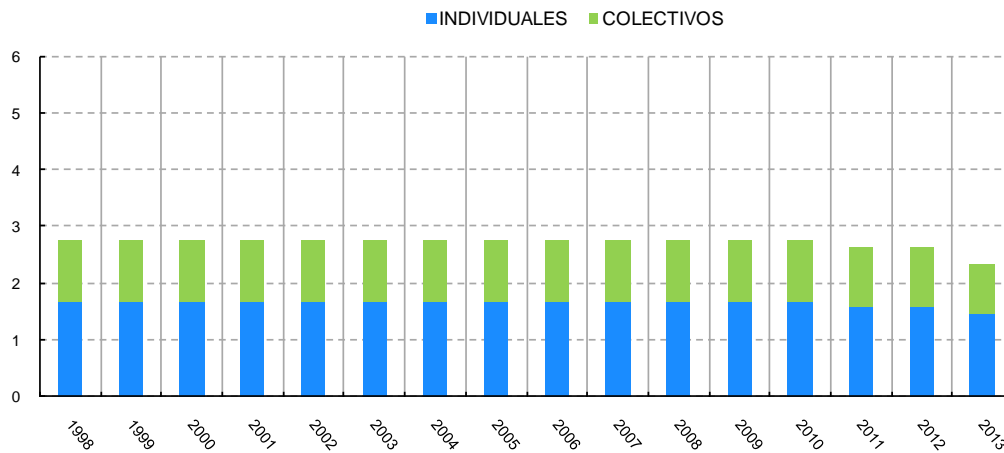
GRÁFICO 2



FUENTE: OCDE.

ESPAÑA: PROTECCIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS CONTRA DESPIDOS
INDIVIDUALES Y COLECTIVOS
Versión 2 del indicador a 1 de Enero

GRÁFICO 3

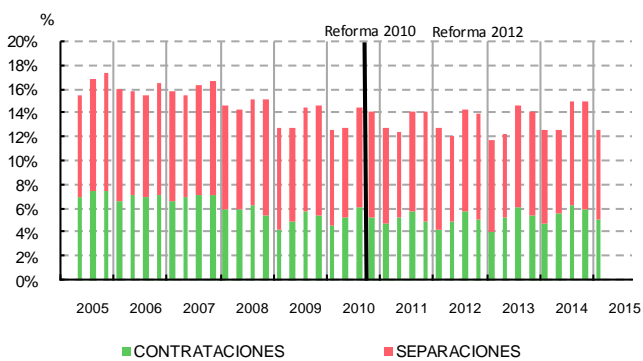


FUENTE: OCDE.

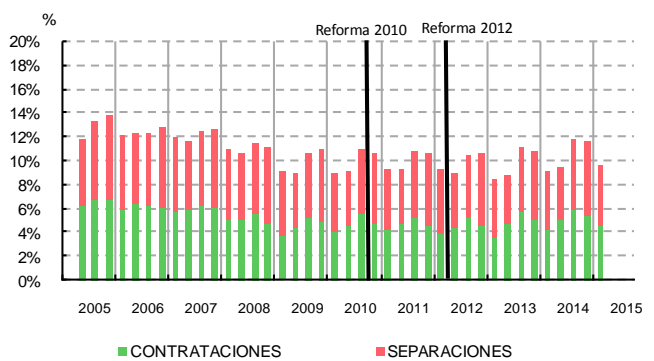
TRANSICIONES DEL EMPLEO ASALARIADO
Porcentajes del volumen de empleo asalariado total

GRÁFICO 4

CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES



CONTRATOS TEMPORALES

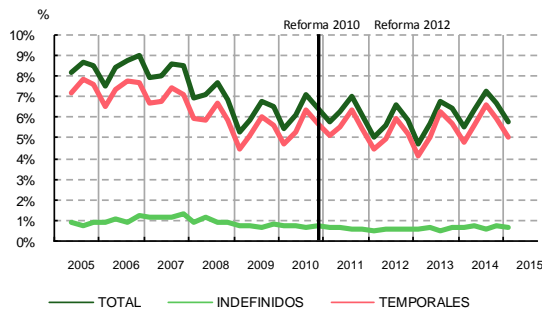


FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

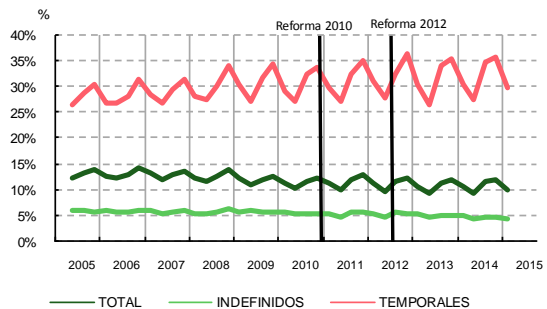
PROBABILIDAD DE TRANSICIÓN EN EL EMPLEO ASALARIADO
Flujos en porcentaje de la población del grupo del que proceden

GRÁFICO 5

CONTRATACIONES



SEPARACIONES



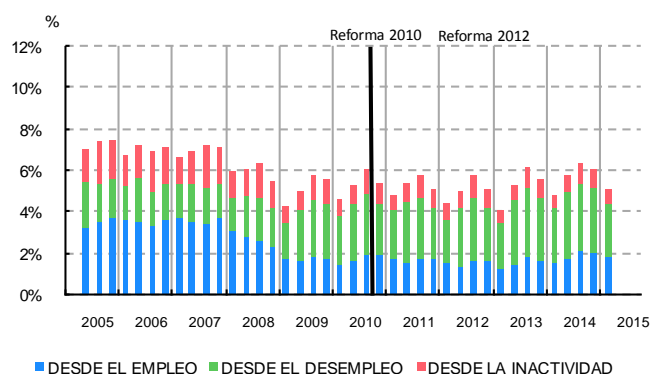
FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

CONTRATACIONES Y SEPARACIONES DEL EMPLEO

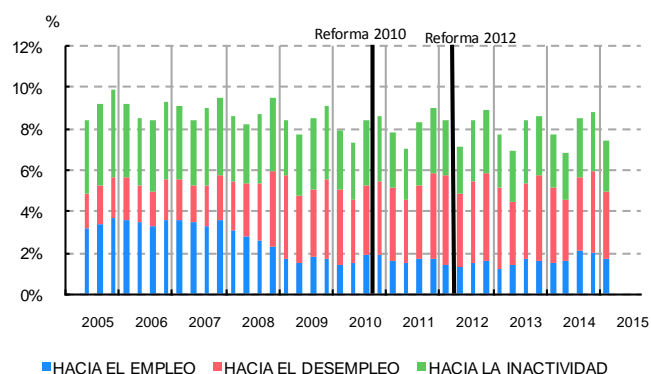
Porcentajes del volumen de empleo asalariado total

GRÁFICO 6

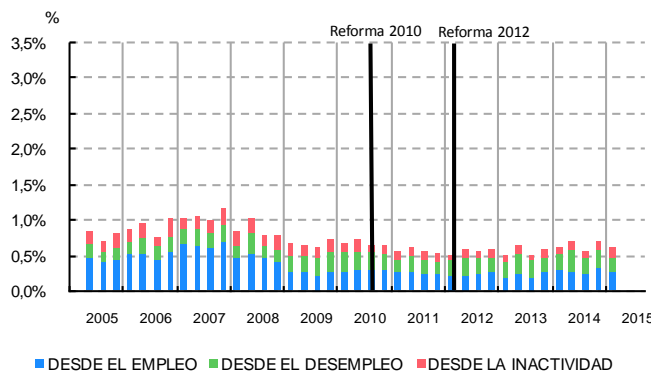
CONTRATACIONES INDEFINIDAS Y TEMPORALES



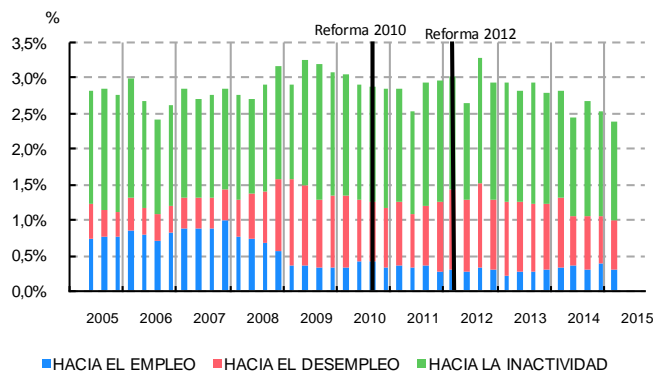
SEPARACIONES DEL EMPLEO INDEFINIDO Y TEMPORAL



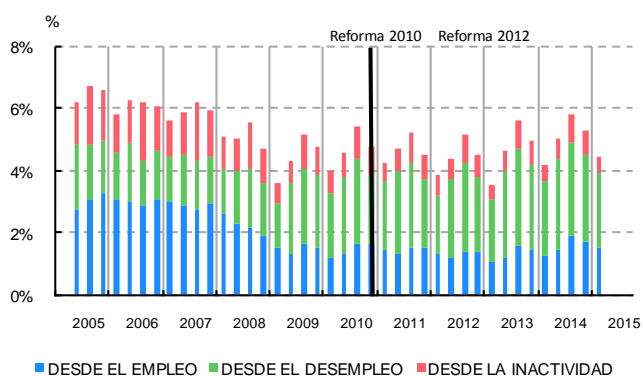
CONTRATACIONES INDEFINIDAS



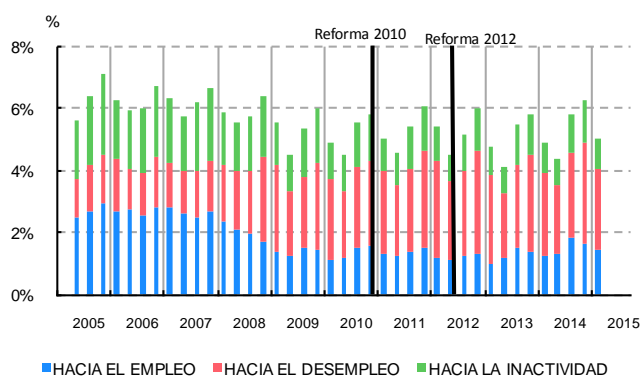
SEPARACIONES DEL EMPLEO INDEFINIDO



CONTRATACIONES TEMPORALES



SEPARACIONES DEL EMPLEO TEMPORAL



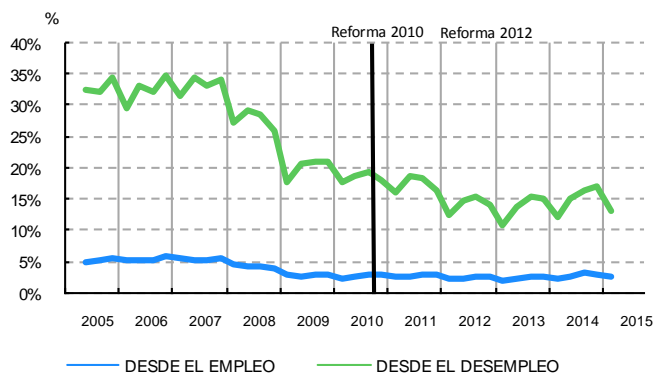
FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

PROBABILIDAD DE CONTRATACIÓN Y DE SEPARACIÓN DEL EMPLEO

Flujos en porcentaje de la población del grupo del que proceden

GRÁFICO 7

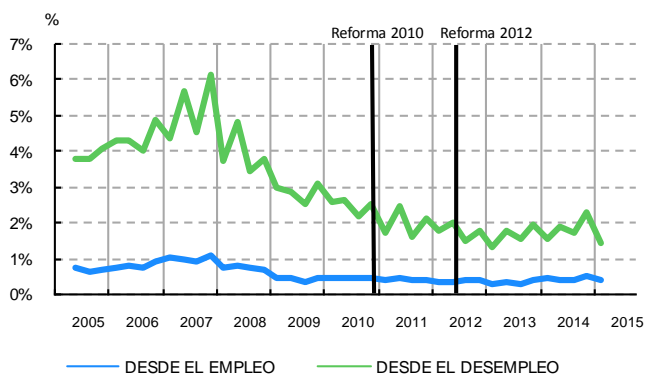
CONTRATACIONES INDEFINIDAS Y TEMPORALES



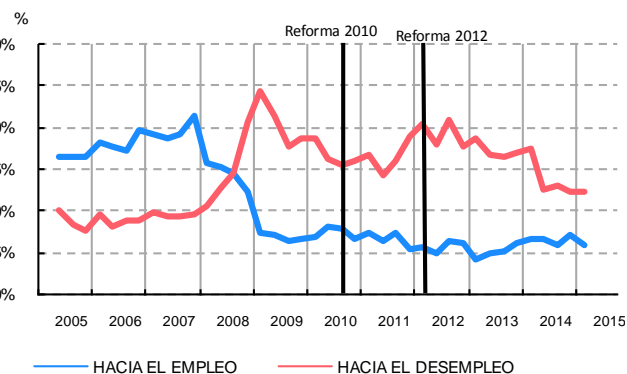
SEPARACIONES DEL EMPLEO INDEFINIDO Y TEMPORAL



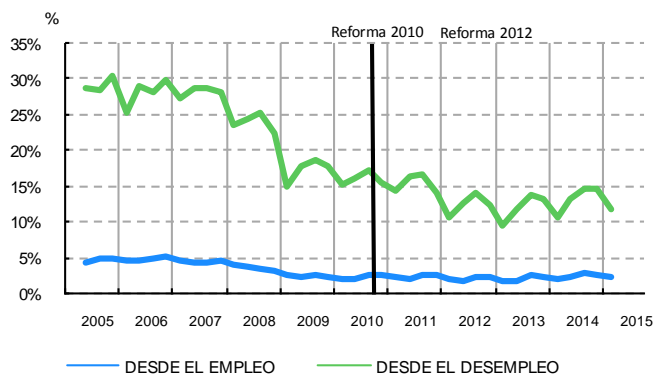
CONTRATACIONES INDEFINIDAS



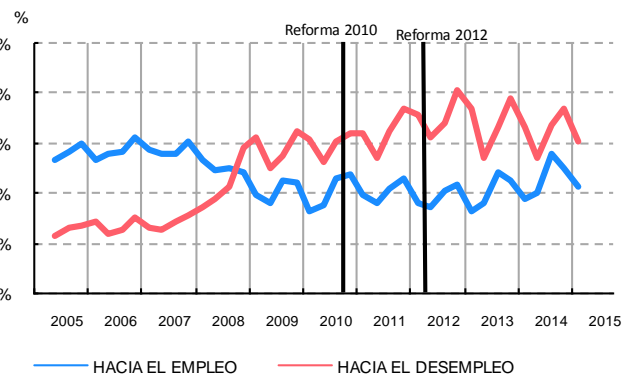
SEPARACIONES DEL EMPLEO INDEFINIDO



CONTRATACIONES TEMPORALES



SEPARACIONES DEL EMPLEO TEMPORAL



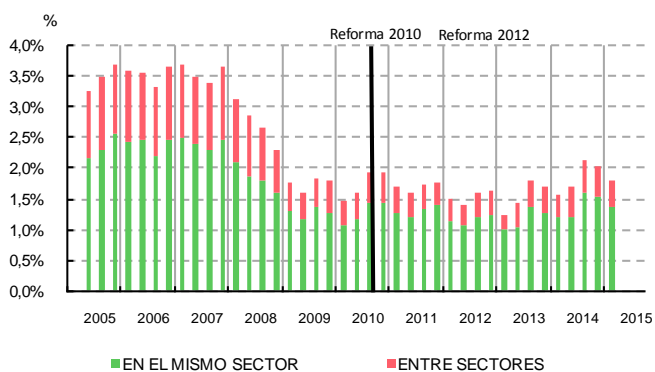
FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

TRANSICIONES DE EMPLEO A EMPLEO

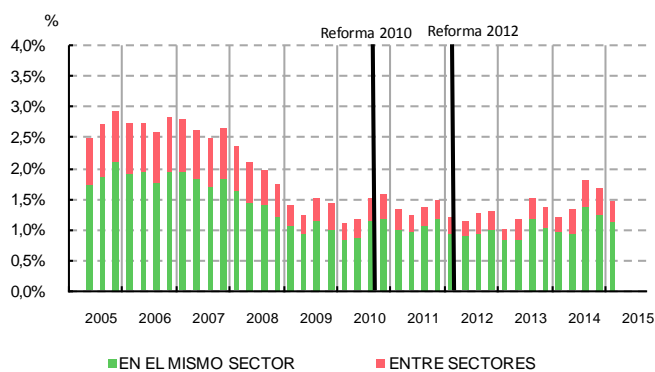
Porcentajes del volumen de empleo asalariado total

GRÁFICO 8

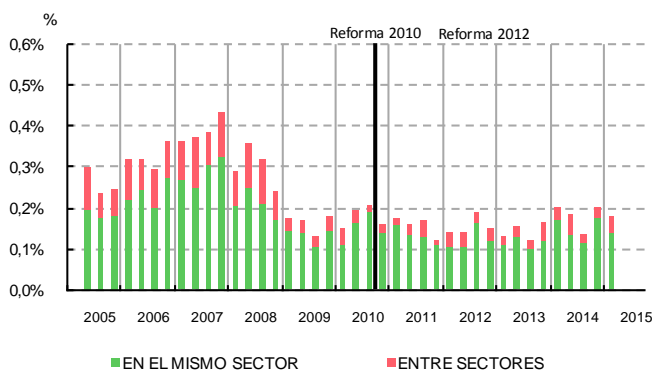
CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES



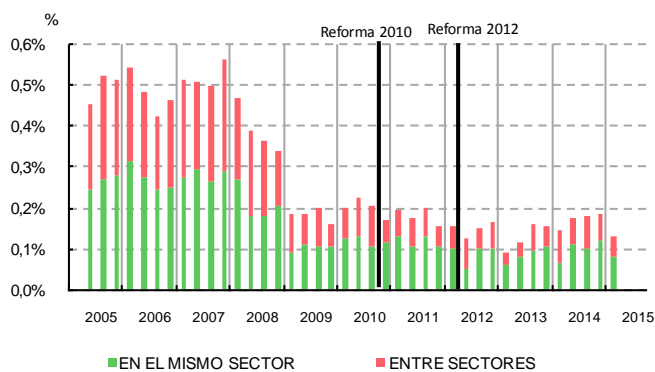
DESDE CONTRATOS TEMPORALES



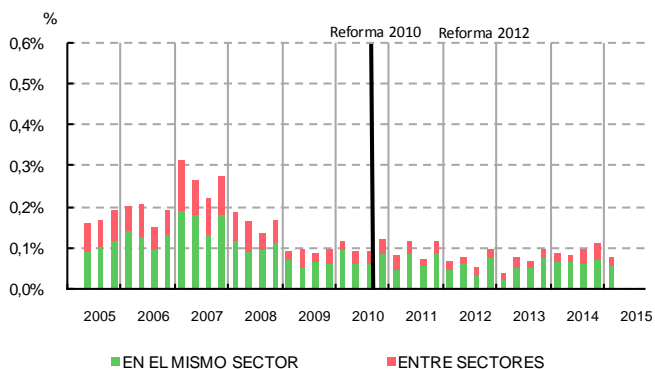
DE INDEFINIDOS A INDEFINIDOS



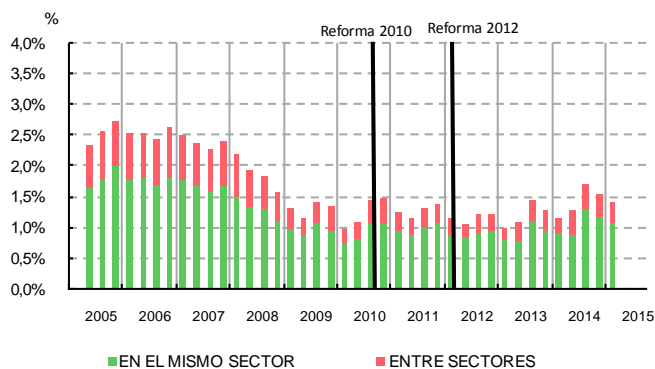
DE INDEFINIDOS A TEMPORALES



DE TEMPORALES A INDEFINIDOS



DE TEMPORALES A TEMPORALES

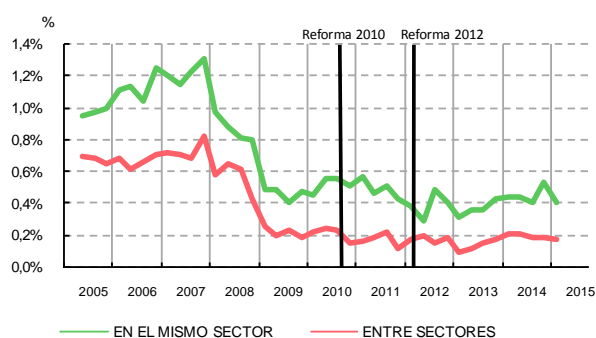


FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

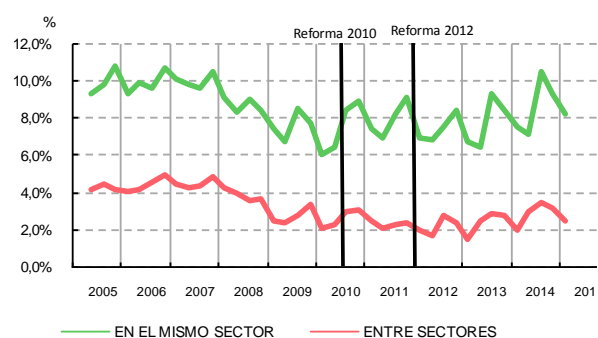
PROBABILIDADES DE TRANSICIÓN DE EMPLEO A EMPLEO
Flujos en porcentaje de la población del grupo del que proceden

GRÁFICO 9

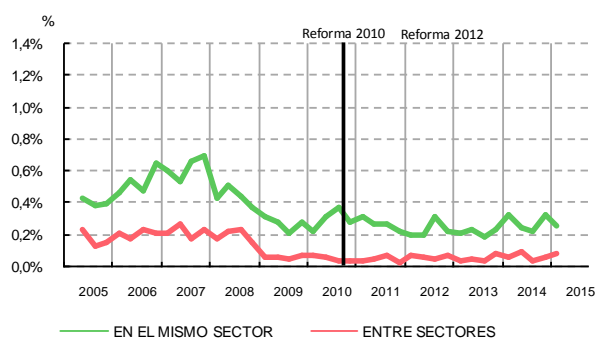
DESDE CONTRATOS INDEFINIDOS



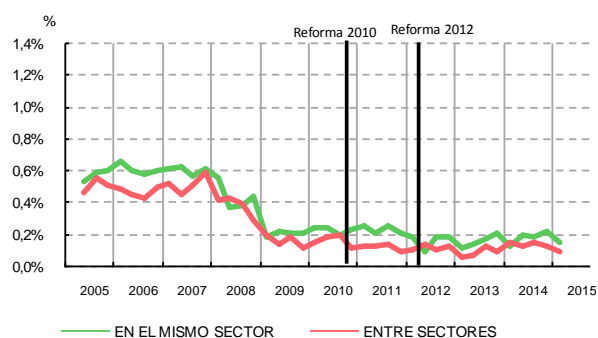
DESDE CONTRATOS TEMPORALES



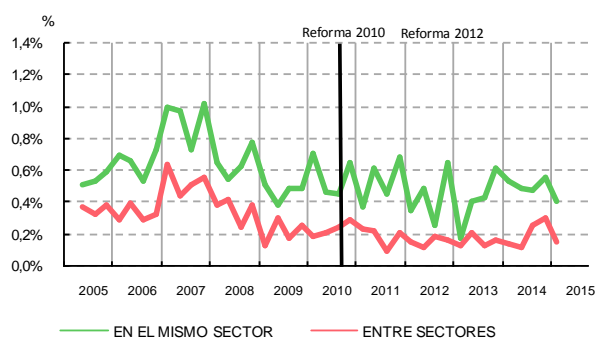
DE INDEFINIDOS A INDEFINIDOS



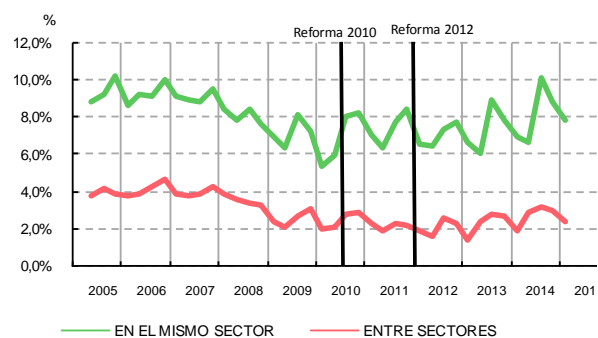
DE INDEFINIDOS A TEMPORALES



DE TEMPORALES A INDEFINIDOS



DE TEMPORALES A TEMPORALES

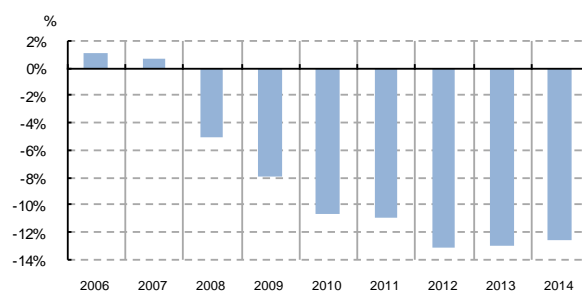


FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

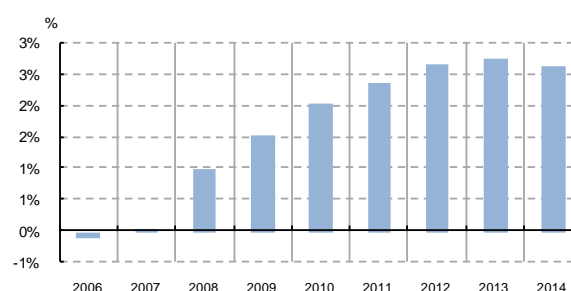
EFFECTOS ANUALES SOBRE LAS PROBABILIDADES DE TRANSICIÓN ENTRE EL EMPLEO ASALARIADO Y EL DESEMPLEO

GRÁFICO 10

DEL DESEMPLEO AL EMPLEO ASALARIADO



DEL EMPLEO ASALARIADO AL DESEMPLEO



FUENTE: Elaboración propia.

a. La regresión incluye controles por características personales (sexo, edad, nacionalidad y educación) y, en el caso de las transiciones del empleo asalariado al desempleo, del puesto de trabajo (antigüedad, tipo de contrato y sector de actividad), duración del desempleo y percepción de prestación (en el caso de transiciones del desempleo al empleo asalariado), dummies estacionales y ciclo económico (tasa intertrimestral del PIB).

APÉNDICE 1. Variables institucionales de control y estadísticos descriptivos

La generosidad del sistema de prestaciones por desempleo se mide como el producto de la tasa media de sustitución neta y la tasa de cobertura. La primera se obtiene como media de las tasas correspondientes a tres situaciones de renta (67%, 100% y 150% del salario medio), doce situaciones familiares (solteros, con cónyuge dependiente o con ambos miembros de la pareja trabajando, en los tres casos sin hijos y con dos hijos; y en los seis casos, para familias elegibles o no para ayudas en vivienda o de asistencia social) y dos fases de la situación de desempleo (inicial y larga duración). La fuente es la base de datos de prestaciones y salarios, de la OCDE, con datos anuales para el período 2001-2013. La tasa de cobertura procede del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con datos anuales para el período 2004-2014.

La tasa de afiliación sindical se define como el porcentaje de asalariados miembros de un sindicato. La fuente es la base de datos de empleo, de la OCDE, que para España cubre el período 1980-2012.

La cuña fiscal es la diferencia entre el coste laboral para el empresario y el salario neto que recibe un trabajador que es el único perceptor de rentas en una pareja con dos hijos, y salario medio. La fuente es la base de datos de imposición sobre los salarios, de la OCDE, que cubre el período 2000-2014.

Finalmente, el indicador de regulación del mercado de productos, también procede de la OCDE, que proporciona indicadores que varía entre 0 y 6 de menor a mayor grado de regulación, con datos anuales de 1975 a 2013 para los sectores de industrias de red (energía, transporte y comunicaciones), y quinquenales (1998, 2003, 2008 y 2013) para el comercio minorista. En este sector para los años intermedios se ha utilizado, alternativamente, una interpolación lineal o una repetición del último dato; sin prácticamente ninguna diferencia en los resultados.

En conjunto, la base de datos resultante con datos anuales (transiciones interanuales para los flujos laborales), utilizada en la primera aproximación empírica de este trabajo (ecuación 1) se compone de las variables cuyos estadísticos descriptivos se presentan en el cuadro A.1.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Base de datos anuales (modelo 1)

Variable	Media	Desviación típica
Variables institucionales		
EPRC	2,69	0,12
EPT	2,92	0,25
Generosidad prestaciones por desempleo (%)	32,71	2,59
Cuña fiscal (%)	33,70	0,97
Regulación del mercado de productos	0,90	1,23
Afiliación sindical (%)	16,56	1,25
Flujos laborales (%)		
Separaciones del empleo	4,62	2,31
Contratos indefinidos	2,08	0,94
Contratos temporales	2,54	1,77
Contrataciones totales	3,93	1,54
Contratos indefinidos	0,85	0,45
Contratos temporales	3,08	1,42
Transiciones de empleo a empleo (totales)	1,70	1,04
En el mismo sector	1,01	0,78
Entre sectores	0,69	0,45
Transiciones de empleo a empleo (desde un contrato indefinido)	0,58	0,34
En el mismo sector	0,32	0,22
Entre sectores	0,26	0,20
De indefinido a indefinido	0,23	0,18
En el mismo sector	0,15	0,13
Entre sectores	0,09	0,10
De indefinido a temporal	0,34	0,22
En el mismo sector	0,18	0,15
Entre sectores	0,17	0,14
Transiciones de empleo a empleo (desde un contrato temporal)	1,13	0,85
En el mismo sector	0,69	0,67
Entre sectores	0,44	0,30
De temporal a indefinido	0,18	0,15
En el mismo sector	0,10	0,10
Entre sectores	0,07	0,08
De temporal a temporal	0,95	0,78
En el mismo sector	0,59	0,63
Entre sectores	0,36	0,25
Salidas al desempleo	1,45	1,09
Contratos indefinidos	0,58	0,46
Contratos temporales	0,87	0,76
Contrataciones de desempleados	1,21	0,72
Contratos indefinidos	0,22	0,16
Contratos temporales	0,99	0,65
Transiciones totales	9,05	3,08
Contratos indefinidos	3,15	0,87
Contratos temporales	5,90	2,90
Características demográficas y personales (%)		
Mujeres	38,63	20,10
Edad: menores de 30 años	18,77	5,40
Edad: 30-44 años	42,52	9,39
Edad: mayores de 45 años	38,71	9,71
Extranjeros	12,54	7,63
Educación primaria	17,52	12,81
Educación secundaria	51,32	10,04
Educación superior	31,16	16,34
Trabajadores por cuenta propia	16,80	12,15
Tasa de variación del PIB (%)	0,72	-2,59

Fuente: Elaboración propia.

APÉNDICE 2. Controles de robustez

Se ha estimado el modelo *probit* con la especificación dada por la ecuación (2):

$$\text{Prob}(T_t^i = 1) = \beta \cdot D_t^i + \lambda \cdot \Delta_{11} \text{PIB}_t^{\text{sa}} + \tau \cdot \eta_{\text{trim}} + \psi_1 \cdot \eta_{2010} + \psi_2 \cdot \eta_{2012} + \varepsilon_t^i \quad (\text{A2})$$

pero con D_t^i modificado como en la especificación dada por la ecuación (3); es decir, en el caso de las transiciones desde el desempleo al empleo solo recoge las características individuales del desempleado, con las variables adicionales de tiempo de búsqueda del empleo y percepción o no de prestación o subsidio de desempleo. Los resultados de la estimación para las probabilidades de transición entre el empleo asalariado y el desempleo se presentan en el cuadro A.2.1.

Se han realizado las mismas estimaciones utilizando dos definiciones alternativas de las *dummies* que intentan captar los efectos de las reformas: en la primera, la variable correspondiente a la reforma de 2010 solo toma el valor 1 entre el trimestre en que se aprueba dicha reforma y el trimestre anterior a la aprobación de la reforma de 2012, tomando el valor 0 en los demás trimestres; en la segunda se utiliza una sola *dummy* que toma el valor 1 entre el trimestre en que se aprueba la reforma de 2010 y el trimestre anterior a la aprobación de la reforma de 2012, tomando el valor 2 a partir de entonces (y 0 en el resto). Por otro lado, se han realizado estimaciones con transiciones interanuales utilizando datos de un solo trimestre para cada año. Los resultados de ambas pruebas de robustez, respecto al efecto estimado de las reformas, se presentan en el cuadro A.2.2. Solo se observan diferencias significativas en relación a los coeficientes recogidos en el cuadro A.2.1., cuando se utilizan transiciones interanuales (excepto si se toman los datos del cuarto trimestre de cada año) para estimar el efecto de la reforma de 2012 sobre las probabilidades de salir del empleo asalariado al desempleo, que pasaría a ser negativo.

Finalmente, como análisis de sensibilidad a las variables elegidas para medir el ciclo económico, se han repetido estas estimaciones utilizando algunos indicadores alternativos, como el output gap²⁰, el empleo (medido por la tasa de variación intertrimestral de la serie de ajustada de estacionalidad de los afiliados a la Seguridad Social) y la tasa de paro. Tales estimaciones, para las variables que recogen el efecto de las dos reformas, se comparan, junto a las obtenidas anteriormente utilizando el PIB como variable de ciclo económico, en

²⁰ Calculado según la metodología expuesta en Hernández de Cos et al. (2011).

el cuadro A.2.3. Se ha añadido además, en la penúltima columna de dicho cuadro, un quinto resultado que combina el empleo y el output gap como medidas de control del ciclo. Se observa que, utilizando el output gap como variable de ciclo, ya sea en solitario o en combinación con el empleo, los efectos estimados para la reforma de 2012 cambian su signo (y son significativos), respecto a las estimaciones que utilizan el PIB. Por último, si se utiliza la tasa de paro como variable de control del ciclo, todos los resultados cambian su signo (y son significativos), respecto a dichas estimaciones.

PROBABILIDADES DE TRANSICIÓN ENTRE EL EMPLEO ASALARIADO Y EL DESEMPLEO (a)

	Variable dependiente: Entrada en el empleo = 1; Mantenerse en desempleo = 0 (b)	Variable dependiente: Salida al desempleo = 1; Mantenerse en el empleo = 0 (c)
SEXO		
Mujer	0,63% *	0,25% *
EDAD		
30-44	-1,59% *	-0,10% *
Más de 45	-5,35% *	-0,49% *
NACIONALIDAD		
Extranjero	1,99% *	0,41% *
EDUCACIÓN		
Primaria	-5,00% *	1,80% *
Secundaria	-2,80% *	0,98% *
TIEMPO BUSCANDO EMPLEO		
De 6 meses a un año	-7,70% *	-
Más de 1 año	-16,49% *	-
PRESTACIÓN O SUBSIDIO DE DESEMPLEO		
Sí percibe	0,05%	-
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
Hasta 3 meses	-	6,32% *
De 3 a 6 meses	-	4,35% *
De 7 meses a un año	-	3,01% *
Entre 1 y 3 años	-	1,65% *
TIPO DE CONTRATO		
Temporal	-	4,94% *
SECTOR DE ACTIVIDAD		
Agricultura	-	3,27% *
Industria	-	0,31% *
Construcción	-	1,61% *
Servicios de Mercado	-	0,46% *
ESTACIONALIDAD		
Trimestre 2	3,01% *	0,17% *
Trimestre 3	1,35% *	0,43% *
Trimestre 4	-3,12% *	0,43% *
CICLO ECONÓMICO		
PIB (d)	5,94% *	-0,87% *
REFORMAS LABORALES		
2010	-6,67% *	0,92% *
2012	-3,10% *	0,29% *
PRO MEMORIA		
Número de observaciones	272.759	1.422.395
Probabilidad media	23,07%	4,03%
Pseudo R2	0,0731	0,1970

FUENTE: Elaboración propia.

a. El símbolo * denota significatividad al 99% de confianza.

b. Los coeficientes muestran el efecto marginal (en pp) de cada una de las variables explicativas en relación con la categoría de referencia (hombre menor de 30 años, de nacionalidad española, con estudios superiores, que lleva menos de 6 meses buscando empleo y no percibe prestación ni subsidio de desempleo). En el caso de las dummies estacionales la referencia es el primer trimestre y en el del ciclo económico y las variables que recogen el impacto de las reformas, efecto marginal en pp.

c. Los coeficientes muestran el efecto marginal (en pp) de cada una de las variables explicativas en relación con la categoría de referencia (hombre menor de 30 años, de nacionalidad española, con estudios superiores, con más de 3 años en el empleo, con un contrato indefinido en el sector de servicios de no mercado). En el caso de las dummies estacionales la referencia es el primer trimestre y en el del ciclo económico y las variables que recogen el impacto de las reformas, efecto marginal en pp.

CUADRO A.2.2

ESTIMACIÓN DEL IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES CONTROLES DE ROBUSTEZ (a) (b)

	Dummies para las reformas			Datos de un solo trimestre por año			
	Definición base (c)	Definición alternativa 1 (d)	Definición alternativa 2 (e)	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
SOBRE LA PROBABILIDAD DE ENTRAR EN EL EMPLEO ASALARIADO DESDE EL DESEMPLEO							
REFORMA DE 2010	-6,67% *	-6,14% *	-4,78% *	-12,54% *	-12,69% *	-13,07% *	-12,44% *
REFORMA DE 2012	-3,10% *	-9,49% *		2,29% **	0,60%	0,67%	-2,24%
SOBRE LA PROBABILIDAD DE SALIR DEL EMPLEO ASALARIADO AL DESEMPLEO							
REFORMA DE 2010	0,92% *	1,02% *	0,60% *	2,27% *	2,06% *	2,08% *	1,77% *
REFORMA DE 2012	0,29% *	1,32% *		-0,70% *	-0,48% *	-0,98% *	0,36%

FUENTE: Elaboración propia.

- a. Los coeficientes muestran el efecto marginal de las reformas en pp.
b. Los símbolos * y ** denotan significatividad al 99% y al 95% de confianza, respectivamente.
c. Reforma de 2010: 1 a partir de 2010 T3. Reforma de 2012: 1 a partir de 2012 T1.
d. Reforma de 2010: 1 entre 2010 T3 y 2011 T4. Reforma de 2012: 1 a partir de 2012 T1.
e. Reformas de 2010 y 2012: 1 entre 2010 T3 y 2011 T4, 2 a partir de 2012 T1.

CUADRO A.2.3

ESTIMACIÓN DEL IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES PARA DIFERENTES VARIABLES DE CICLO ECONÓMICO (a) (b)

	PIB (c)	Output gap (d)	Empleo (e)	Output gap y empleo (d) (e)	Tasa de paro
SOBRE LA PROBABILIDAD DE ENTRAR EN EL EMPLEO ASALARIADO DESDE EL DESEMPLEO					
REFORMA DE 2010	-6,67%	-1,38% *	-7,97% *	-3,27% *	2,42% *
REFORMA DE 2012	-3,10%	2,46% *	-2,86% *	0,88% *	2,81% *
SOBRE LA PROBABILIDAD DE SALIR DEL EMPLEO ASALARIADO AL DESEMPLEO					
REFORMA DE 2010	0,92%	0,20% *	1,12% *	0,50% *	-0,42% *
REFORMA DE 2012	0,29%	-0,42% *	0,24% *	-0,16% *	-0,47% *

FUENTE: Elaboración propia.

- a. Los coeficientes muestran el efecto marginal de las reformas en pp.
b. Los símbolos * y ** denotan significatividad al 99% y al 95% de confianza, respectivamente.
c. Tasa de variación intertrimestral de la serie ajustada de estacionalidad.
d. Calculado según la metodología expuesta en Hernández de Cos et al. (2011).
e. Tasa de variación intertrimestral de la serie de afiliados a la Seguridad Social (ajustada de estacionalidad).